

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115489148>



Public Safety and Emergency Preparedness Canada

2010-11
Estimates



Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these Votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2010.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

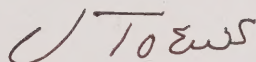
Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2011-III-43
ISBN: 978-0-660-64857-6

Public Safety Canada

2010-11

Report on Plans and Priorities



The Honourable Vic Toews, P.C., Q.C., M.P.
Minister of Public Safety

Table of Contents

Minister’s Message5

SECTION I: Departmental Overview7

 Public Safety Portfolio.....7

 Public Safety Canada’s Responsibilities7

 Strategic Outcome and Program Activity Architecture8

 Operating Environment and Risk Analysis8

 Priorities Summary.....10

 Planning Summary13

 Expenditure Profile14

SECTION II: Analysis of Program Activities17

 National Security.....18

 Emergency Management.....20

 Law Enforcement22

 Corrections.....25

 Crime Prevention27

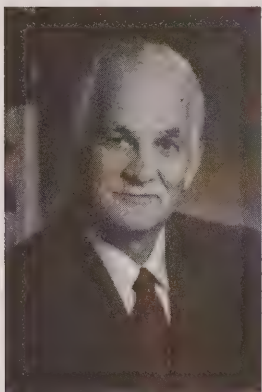
 Border Management.....29

 Interoperability31

 Internal Services.....33

SECTION III: Supplementary Information.....35

Minister's Message



I am pleased to present Public Safety Canada's Report on Plans and Priorities for 2010-11. It lays out the priorities that the Department will advance over the coming year to help build a safe and resilient Canada.

There is no more fundamental role for the federal government than helping to keep Canadians safe and secure. This is a monumental task, given the real and evolving threats faced by Canada. The recent attempted bombing of Northwest Airlines flight 253, reminds us all of how real these threats are and how they have the potential to do harm to our fundamental way of life.

Public Safety Canada plays a key role in helping keep Canadians safe and secure by working to protect Canada's national security, making sure that we are prepared to deal with a major incident, and that we have an effective approach to federal law enforcement, corrections, crime prevention and managing our nation's borders. This role is carried out in close collaboration with Public Safety Portfolio partners, other government departments, Provinces and Territories, international allies, first responders, the private sector and individual Canadians.

Last fiscal year, the Department had a number of accomplishments. It supported Health Canada by ensuring that the federal government was able to continue delivering critical services during the H1N1 epidemic; developed legislative options to enhance the *Corrections and Conditional Release Act*, the *Sex Offender Information Registration Act*, the *Technical Assistance for Law Enforcement in the 21st Century Act* (Lawful Access) and the *Justice for Victims of Terrorism Act*. We also improved dialogue with our counterparts at the U.S. Department of Homeland Security; finalized an agreement with the U.S. to govern joint cross-border law enforcement operations (known as Shiprider); participated in the federal government's security preparations for the Olympics and Paralympic Winter Games; was instrumental to the federal response to the earthquake in Haiti; and contributed to the investigation that led to the successful prosecution of several members of the "Toronto 18" terrorist group, amongst others.

Over the coming year, the Department will continue to focus on priorities in the areas of national security, emergency management response, effective law enforcement, and border security. In addition, Public Safety Canada will continue to support Canada's whole-of-government engagement in Afghanistan and other locations such as Haiti, and in providing strategic advice and support in safety and security matters related to the G8, G20 and the North American Leaders' Summits.

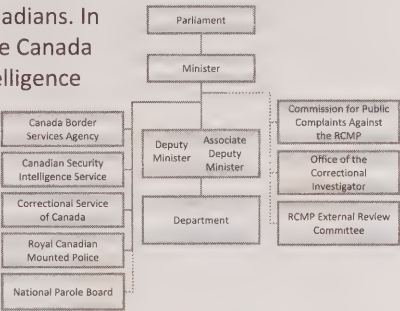
A handwritten signature in dark ink, reading "Vic Toews".

The Honourable Vic Toews, P.C., Q.C., M.P.
Minister of Public Safety

SECTION I: Departmental Overview

Public Safety Portfolio

The Public Safety Portfolio is large and complex. It encompasses nine distinct organizations all of which directly contribute to the safety and security of Canadians. In addition to Public Safety Canada, the Portfolio includes the Canada Border Services Agency (CBSA), the Canadian Security Intelligence Service (CSIS), the Correctional Service of Canada (CSC), the National Parole Board (NPB), and the Royal Canadian Mounted Police (RCMP). It also includes three arms-length review bodies: the RCMP External Review Committee, the Commission for Public Complaints Against the RCMP, and the Office of the Correctional Investigator.

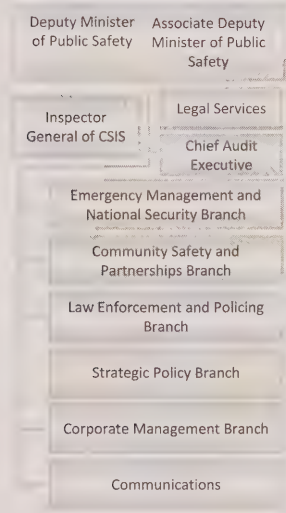


Public Safety Canada’s Responsibilities

Public Safety Canada plays a key role in developing policies, delivering programs and ensuring cohesion and integration on policy and program issues within the Portfolio. The Department works with other federal departments, other levels of government, first responders, community groups, the private sector and other countries to achieve its objectives. Through the development and implementation of clearly articulated policies and programs, the Department works towards the achievement of its strategic outcome: A safe and resilient Canada.

The Department provides strategic policy advice and support to the Minister of Public Safety on a range of issues, including: national security; emergency management; law enforcement; border management; corrections; and crime prevention.

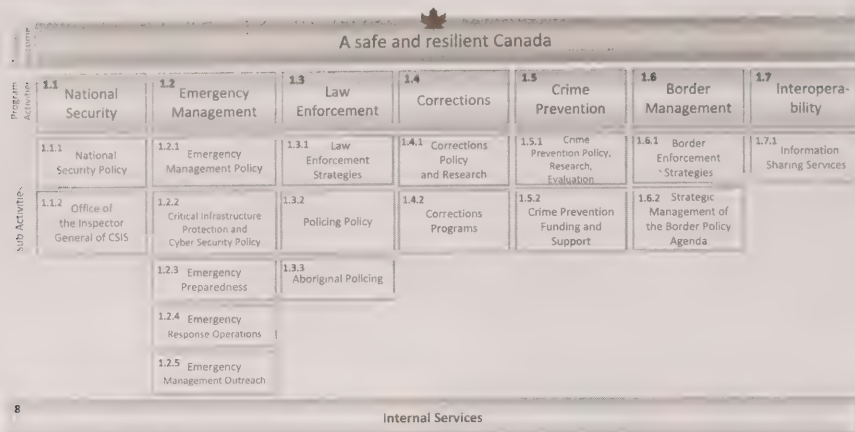
Approximately 65 percent of the Department’s budget is devoted to delivering grant and contribution programs related to emergency preparedness and response, and community safety.



Public Safety Canada is structurally organised into five branches: Emergency Management and National Security, Community Safety and Partnerships, Law Enforcement and Policing, Strategic Policy and Corporate Management. The Branches are supported by the Communications Directorate and the Legal Services Unit. The Department has a Chief Audit Executive. Also situated within the Department is the Office of the Inspector General of CSIS, which carries out independent reviews of CSIS’ compliance with the law, ministerial direction and operational policy.

Strategic Outcome and Program Activity Architecture

The chart below illustrates Public Safety Canada's strategic outcome and its Program Activity Architecture (PAA).



The Department is currently reviewing its PAA and will be proposing a streamlined architecture to better reflect the Department's work and facilitate departmental reporting requirements. Additionally, the Department's ongoing development of its Performance Measurement Framework (PMF) will help inform decisions on program relevance, effectiveness and value for money; support the realignment of spending; identify horizontal linkages among programs; and provide better information to Parliamentarians and Canadians on spending and results.

The performance indicators currently found in this report remain preliminary. Some lack specific targets due to the absence of baseline data. Strengthening the Department's PMF remains a priority.



Further information on the Department's PAA is available at <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Operating Environment and Risk Analysis

The work of Public Safety Canada is carried out in an environment that is complex and constantly changing. By its very nature, this work involves the continuous assessment of threats and risks, which can be transnational, national or local in scope, immediate and/or longer term.

Public Safety Canada plays a role in helping to mitigate risks to Canada's safety and security by preventing, to the extent possible, threats from materializing. In this context, over the planning period, the Department will continue to improve its understanding of the national security threats it faces, and will identify ways to improve how these threats will be addressed. It will also continue to work with federal and other partners to help ensure that adequate security measures are put in place for the G8, G20 and North American Leaders' Summits and that the Government is prepared should an incident occur. The Department will continue to play a role in whole-of-government efforts in Afghanistan to help ensure that it does not again become a safe haven for terrorists who wish to do us harm.

Public Safety Canada will work to help protect the country from threats that cannot be prevented. There is no risk-free environment. The country is not immune to organized crime which often transcends Canada's borders, or crime happening locally in a community. The Department will continue its work on crime prevention by pursuing targeted interventions that address known risk factors in an effort to provide alternatives to a life of crime. Public Safety Canada will also work to help ensure that Canada's corrections system is efficient and effective and that it recognizes the needs of victims, while supporting the rehabilitation of offenders. Finally, work will continue on ensuring that Canada's national police force has the tools, policies, programs and accountability structures in place to effectively protect Canadians and maintain their trust.

Public Safety Canada must be prepared to respond effectively in the event that an incident happens. The Department will continue to implement strategies and action plans that will help mitigate the impact of any incident. This includes the implementation of Canada's National Strategy and Action Plan for Critical Infrastructure, the Federal Emergency Response Plan and other initiatives such as tackling cyber-enabled threats – the fastest growing challenge to Canadians and its economy – and the Cross Border Protocol on the Movement of Goods and People across the Canada-U.S. Border during and following an incident.

In carrying out its mandate, Public Safety Canada will continue to work with its federal partners, other levels of government, non-governmental organizations, the private sector and international allies. With respect to the latter, the U.S. Department of Homeland Security remains Public Safety Canada's key bilateral partner given our proximity, interrelated economies and shared borders. Managing risks will continue to require effective Canada-U.S. engagement.

Priorities Summary

In pursuit of the strategic outcome of a safe and resilient Canada, Public Safety Canada will direct its efforts towards four priorities in 2010-11.

Priority 1: Improve the Department's performance in meeting the requirements of the *Emergency Management Act* and continue making enhancements to Canada's national security framework

Contribution of Priority to Strategic Outcome:

Public Safety Canada develops national policies, response systems and standards to reduce the impact of emergencies that could affect Canada's population and infrastructure. These efforts include national leadership; enhancing the Government of Canada's readiness to respond to all types of emergencies; and improving information sharing and collaboration with other levels of government, as well as the private sector. During the 2010-11 fiscal year, the Department will focus on its federal leadership role and respond to the recommendations contained in the Auditor General's November 3, 2009 Report. Additionally, the Department will pay particular attention to enhancing Canada's national security framework by advancing legislative proposals, policies and programs which comprise the national security framework in an effort to protect Canadians and help ensure that this country is not a base for threats against others.

To measure success in achieving this priority, the Department will use the following indicators:

- Percentage of Critical Infrastructure sector networks established
- Percentage of Auditor General report management action plan commitments implemented

To achieve this priority, the Department will support a number of initiatives including the following:

- Obtain approval of the National Strategy and Action Plan for Critical Infrastructure and complete implementation of Critical Infrastructure sector networks
- Finalize development of a mechanism for the review of national security activities that involve more than one department or agency (interagency review)
- Implement Public Safety Canada's management action plan in response to Chapter 7 of the Auditor General's November 3, 2009 Report
- Lead the Government's response to the Air India inquiry
- Develop policies to enhance the management of national security inadmissibility cases

Type: New

PAA link: National Security, Emergency Management

Priority 2: Support whole-of-government priorities

Contribution of Priority to Strategic Outcome:

In keeping with Public Safety Canada's mandate of exercising national leadership and coordination, the Department will continue to collaborate with various federal departments and agencies on horizontal issues in 2010-11 to provide strategic policy advice and support for established government-wide priorities. Examples of these efforts include Government of Canada efforts in Afghanistan, security for the G8, G20 and North American Leaders' Summits and the provision of counter-terrorism and law and order capacity building abroad.

To measure success in achieving this priority, the Department will use the following indicators:

- Progress towards 2011 Afghanistan targets related to the Public Safety Portfolio
- Number and percentage of Contribution Agreements ratified with security partners related to policing services provided for the G8, G20 and North American Leaders' Summits
- Number of Contribution Agreements prepared and shared with security partners
- Number of capacity building projects which advance Canadian public safety objectives
- Negotiation of international declarations and statements whose text advances Canadian public safety and security interests

To achieve this priority, the Department will support a number of initiatives including the following:

- Support the Public Safety Portfolio's role in whole-of-government efforts in Afghanistan
- Provide strategic advice and support partners in safety and security matters related to the G8, G20 and North American Leaders' Summits
- Develop counter-terrorism and anti-crime capacity building proposals focused on the Americas

Type: New

PAA link: National Security, Border Management

Priority 3: Advance border management initiatives with the U.S.

Contribution of Priority to Strategic Outcome:

Secure and efficient borders are fundamental to Canada's security and prosperity. Secure borders help protect national security and public safety, while efficient borders help facilitate the movement of legitimate goods and people essential for Canada's competitiveness. Effective border management is directly linked to the assessment of risk and requires action at the land border, the perimeter and off-shore. Managing Canada's borders successfully requires effective coordination between a numbers of federal players. The Department leads the development of a robust border agenda with the United States and is the primary interlocutor with the Department of Homeland Security. The Department is responsible for advancing Canada's interests and identifying opportunities to improve security and facilitation across our shared borders. The Department will focus on leading collaborative efforts with the United States during the 2010-11 fiscal year. These efforts will also involve examining how we can work more collaboratively to pursue security sector capacity building internationally.

To measure success in achieving this priority, the Department will use the following indicators:

- Number of new or enhanced border initiatives announced with the United States focused on security and facilitation
- Number of security sector initiatives pursued with the United States to enhance North American security
- Effective implementation of agreements already reached such as Shiprider and the Protocol on the Movement of Goods and People Across the Border During and Following an Emergency

To achieve this priority, the Department will support a number of initiatives including the following:

- Hold two formal bilateral meetings between the Minister of Public Safety and the Secretary of Homeland Security as well as an annual meeting of the Canada-U.S. Cross Border Crime Forum
- Pursue joint threat and risk assessments with the United States
- Bring together key Canadian and U.S. actors to share information and best practices on radicalization
- Identify specific international security sector capacity building opportunities to enhance North American security
- Pursue joint Critical Infrastructure Action Plan
- Implement border management initiatives announced jointly with the US (including the Shiprider Framework Agreement), the Canada-U.S. Emergency Management Treaty, the Canada-U.S. Protocol on the Movement of Goods and People Across the Border During and Following an Emergency

Type: New

PAA link: Border Management

Priority 4: Provision of national leadership in developing strategies and policies to support policing in Canada and to combat serious and organized crime

Contribution of Priority to Strategic Outcome:

Fighting crime is a government priority, and Public Safety Canada's role in the fight against serious and organized crime is one of policy development and coordination as well as program management. The Department brings together law enforcement agencies with federal, provincial and territorial partners to develop strategies and policies, ensuring a direct link between the law enforcement community and public policy makers. In 2010-11, the Department will strengthen the work of the National Coordinating Committee on Organized Crime, and will develop strategies to tackle organized crime through, for example, enhancements to witness protection and further efforts against contraband tobacco. Efforts will include advancing the negotiations of Police Service Agreements, and leading collaborative efforts with the RCMP and other federal partners, Provinces and Territories to modernize the management, governance and review of the RCMP. The Department is undertaking a comprehensive review of the FNPP which involves an examination of key program elements. The comprehensive review is scheduled to conclude in early fall 2010 with recommendations pertaining to the relevance, effectiveness and sustainability of the First Nations Policing Program.

To measure success in achieving this priority, the Department will use the following indicators:

- Level of completion of engagement and research activities as well as analysis to inform future directions of the First Nations Policing Program
- Number of significant national strategies, policies and other initiatives developed for consideration by the Minister
- Number of significant national strategies, policies and other initiatives that are implemented

To achieve this priority, the Department will support a number of initiatives including the following:

- Modernize the RCMP complaints body
- Increase efforts to address contraband tobacco
- Strengthen DNA analysis in Canada
- Advance the negotiations of Police Service Agreements and develop an Agreement in Principle for Federal/Provincial/Territorial consideration
- Advance elements of the National Work Plan to Combat Organized Crime
- Develop for Ministerial consideration a national research agenda and national guidelines for Conducted Energy Weapons
- Complete the comprehensive review of the First Nations Policing Program (FNPP)

Type: New

PAA link: Law Enforcement, Crime Prevention,
National Security

Planning Summary

| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Financial Resources (\$000's) | 571,587.7 | 414,796.4 | 310,234.0 |
| Human Resources (Full Time Equivalents) | 1071 | 1044 | 1045 |

| Strategic Outcome: A safe and resilient Canada | | | | | |
|---|------------------------------|-------------------------------|------------------|------------------|---|
| Program Activity ¹ | Forecast Spending 2009-10 | (\$000's) Planned Spending | | | Alignment to Government of Canada Outcomes ² |
| | | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 | |
| National Security | 6,975.4 | 6,760.6 | 6,968.7 | 7,168.7 | A safe and secure Canada A safe and secure world through international cooperation |
| Emergency Management | 155,335.7 | 168,898.3 | 166,029.2 | 61,199.4 | A safe and secure Canada A safe and secure world through international cooperation |
| Law Enforcement | 135,043.7 | 272,124.2 | 127,142.4 | 127,104.8 | A safe and secure Canada |
| Corrections | 7,582.0 | 7,133.5 | 7,139.2 | 7,139.2 | A safe and secure Canada |
| Crime Prevention | 44,092.8 | 64,770.4 | 57,591.6 | 57,591.6 | A safe and secure Canada |
| Border Management | 2,040.8 | 2,440.9 | 2,355.9 | 2,355.9 | A safe and secure Canada A strong and mutually beneficial North American Partnership A prosperous Canada through global commerce |
| Interoperability | 3,732.4 | 3,489.1 | 3,490.1 | 3,490.1 | A safe and secure Canada |
| Internal Services | 61,724.0 | 45,970.5 | 44,079.4 | 44,184.3 | A safe and secure Canada A safe and secure world through international cooperation A prosperous Canada through global commerce A strong and mutually beneficial North American Partnership |
| Total Planned Spending | 416,526.8 | 571,587.7 | 414,796.4 | 310,234.0 | |

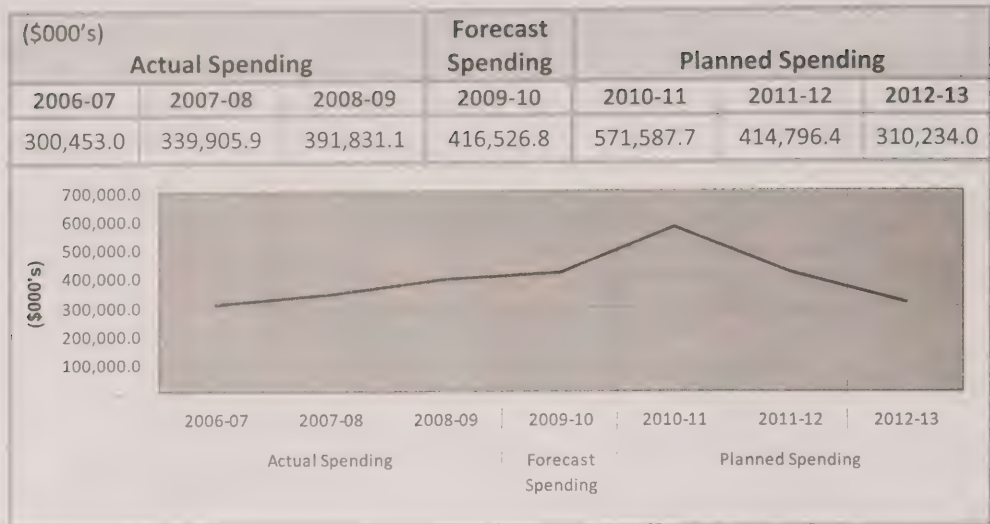
The figures above have been rounded to the nearest thousands of dollars. Due to rounding, figures may not add to the totals shown.

Note: Planned Spending reflects funds requested through the Main Estimates plus adjustments for funding approved in the Government fiscal framework. The Forecast Spending in 2009-10 represents the Third Quarter Review Forecast.

¹ For program activity descriptions, please access the Main Estimates online at <http://www.tbs-sct.ca/pre-est/estimate.asp>.

² Further information on Government of Canada outcomes is available at: <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/cp-rc/index-eng.asp>.

Expenditure Profile



The increase of \$155.1M (or 37%) between 2009-10 forecast spending and 2010-11 planned spending is mainly due to:

- additional funding for security costs related to the 2010 G8 Leaders' Summit (\$96.7M);
- increased funding provided for the short-term sustainability of First Nations' Policing Agreements and the comprehensive review of the First Nations Policing Program (FNPP) (\$8.3M);
- forecasted lapse in 2009-10 (\$21.7M); and
- budget transfers to the RCMP for the FNPP made through Supplementary Estimates (\$40.4M) in 2009-10.

Offset by:

- sunsetting of the Critical Policing Infrastructure program - Budget 2009 (\$12.6M).

Planned spending from 2010-11 to 2011-12 will decrease by \$156.8M (or 27%) primarily due to:

- sunsetting of security costs related to the 2010 G8 Summit (\$128.7M);
- sunsetting of funding provided for short-term sustainability of First Nations' Policing Agreements and the comprehensive review of the FNPP (\$17.1M);
- sunsetting of funding provided for the prevention of youth gangs under the National Crime Prevention Strategy (\$7.4M); and
- sunsetting of funding to augment emergency management capacity (\$8.5M).

Offset by:

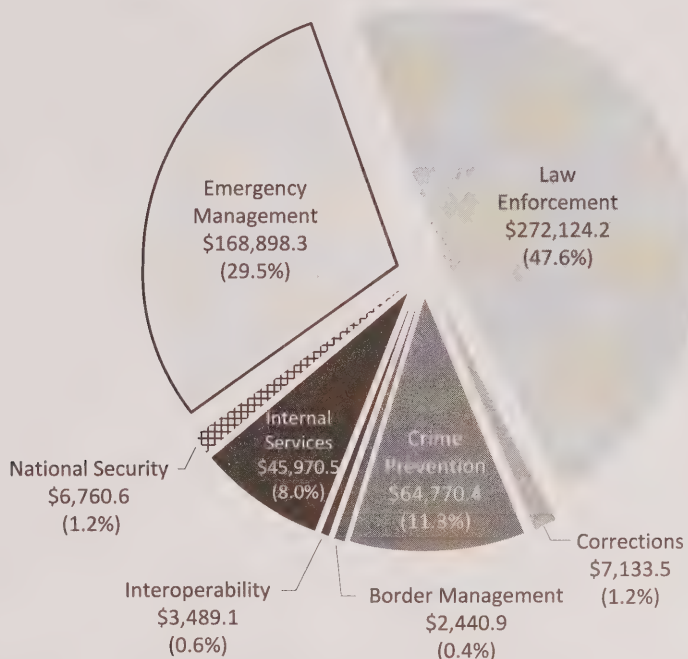
- funding reallocated to 2011-12 to augment emergency management capacity (\$4.2M).

Planned spending from 2011-12 to 2012-13 will decrease by \$104.6M (or 25%) primarily due to:

- sunsetting of temporary funding provided to augment emergency management capacity (\$4.3M); and
- temporary decrease of the Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA) program planned spending (\$100.0M) while the funding mechanism is being reviewed.

The figure below displays the allocation of Public Safety Canada's planned spending by program activity for 2010-11.

(\$000s)



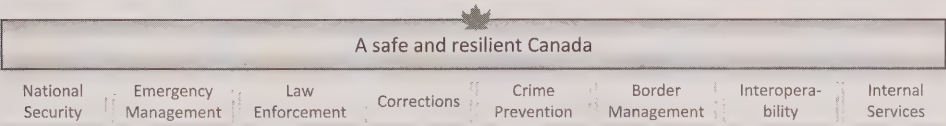
Voted and Statutory Items

(\$000's)

| Vote Number or Statutory Item (S) | Truncated Vote or Statutory Wording | 2009-10 | 2010-11 |
|-----------------------------------|--|----------------|----------------|
| | | Main Estimates | Main Estimates |
| 1 | Operating Expenditures | 137,410 | 137,734 |
| 5 | Grants and contributions | 271,363 | 289,213 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 13,235 | 13,704 |
| (S) | Minister of Public Safety – Salary and motor car allowance | 78 | 79 |
| | TOTAL | 422,086 | 440,729 |

SECTION II: Analysis of Program Activities

The following section describes Public Safety Canada’s strategic outcome and program activities, identifies expected results, performance indicators and targets for each program activity.



A safe and resilient Canada

The Department’s mandate is to support the Minister in his responsibility for all matters related to public safety and emergency management, including his national leadership role, as well as to support the Minister in his responsibilities for the coordination of Portfolio entities and for setting their strategic priorities. These responsibilities include protecting the security of Canada and Canadians; fighting serious and organized crime; and enhancing community safety and security.

Building a safe and resilient Canada aligns with the Department’s mandate and its pursuit allows for long-term and enduring benefits to Canadians. Through its work, the Department seeks to ensure that Canada is resilient enough to withstand threats to its security, be they transnational, national or local, and, if something were to happen, be in a position to recover. A resilient Canada is a country that can withstand, mitigate and successfully recover from threats to public safety and security.

Although linking the term “resiliency” to public safety is fairly new, its use is becoming increasingly common. It can refer to the ability of a country to recover from a national disaster, the ability of critical infrastructure to avoid disruption, as well as the capacity of a community to recover from an incident. Several countries are using the term resiliency in relation to emergency management, and measuring resilience has been the object of an increasing number of studies.

In 2009-10, Public Safety Canada developed a strategy to measure its strategic outcome and continued its engagement with other countries, Provinces and Territories, as well as academia to develop appropriate performance indicators to quantify the concepts of safety and resilience. Work to implement this measurement strategy and gather baseline data will continue in 2010-11.

National Security



A safe and resilient Canada

| | | | | | | | |
|--------------------------|----------------------|-----------------|-------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| National Security | Emergency Management | Law Enforcement | Corrections | Crime Prevention | Border Management | Interoperability | Internal Services |
|--------------------------|----------------------|-----------------|-------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|

This program activity helps define and advance Canada's national security objectives. Public Safety Canada's work on national security is done in collaboration with numerous domestic and international partners in an effort to protect Canada and Canadians from new threats and challenges to national security while balancing the need for oversight, accountability and the protection of civil liberties.

Benefit to Canadians

Public Safety Canada's national security program activity supports the pursuit of a safe and resilient Canada by working to help ensure that Canada is better able to combat espionage, terrorism and foreign-influenced activities. The Department provides leadership in helping to protect Canada from national security threats through the development of policies, programs and legislative proposals. It also works with partner departments and agencies to implement the Government's direction on national security, while respecting the values of democracy, human rights and the rule of law.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$000's) | | |
|-----------------------|---|---------|---------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 54 | 56 | 58 |
| Planned Spending | 6,760.6 | 6,968.7 | 7,168.7 |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets |
|--|--|---------|
| Canada is prepared for and can respond to a range of National Security threats | Terrorist acts committed by foreign nationals against Canadian interests within Canada's borders | 0 |

| Output Performance Indicators | Targets |
|---------------------------------|---------|
| Number of entities listed | TBD |
| Number of security certificates | TBD |
| Number of reviews | TBD |

To protect Canada and its citizens from new, emerging and evolving threats to national security, the Department will continue reviewing existing laws, policies and programs to identify gaps and/or shortcomings and, where they exist, develop related proposals. These activities balance the need to counter threats to national security with the need for accountability and the protection of civil liberties. Both elements are fundamental to a safe and resilient Canada.

More specifically, the Department, in collaboration with Portfolio partners and other departments, will lead the Government's response to Commissions of Inquiry that have dealt or are currently dealing with issues related to national security, including the Commission of

Inquiry into the Investigation of the Bombing of Air India Flight 182. It will also continue managing security cases of foreign nationals deemed inadmissible to Canada for national security reasons. The Department will finalize its advice on the development of an effective mechanism to review national security activities involving more than one department or agency.

In 2010-11, the Department will continue its efforts to modernize Canada's national security legislative framework. This includes efforts to enable law enforcement and security agencies access to information in a rapidly changing technological environment, thereby enhancing their ability to combat criminal and terrorist groups using modern communication technologies to advance their interests. The Department will also coordinate the identification and review of foreign investments that may be injurious to Canada's national security; coordinate the listing and delisting of terrorist entities and coordinate the statutory two-year review of the list of terrorist entities pursuant to the *Criminal Code*; as well as monitor and advise on national security cases.

Even as the Department advances its work on key national security issues, external factors are likely to pose challenges. On many files, the Department must collaborate closely with allies and remain responsive to the international community on issues such as information sharing or managing transnational threats. Court decisions related to national security cases, the timing, circumstances, and outcome of which cannot be predicted, can also have a significant impact on policy and operations.

Given the need for grounded and balanced national security policies and programs that take into account diverse viewpoints, the Cross-Cultural Roundtable on Security will continue to provide advice to the Government on its national security policies and programs and help facilitate the Government's engagement with Canadians. The Roundtable brings together citizens who are leaders in their respective communities and who have extensive experience in social and cultural matters. The Roundtable is a key contributor to the development of national security policies and programs so that they reflect the diverse views of Canada's pluralistic society. To help ensure its continued effectiveness and the delivery of results for Canadians, management adjustments will continue including: full implementation of a Performance Measurement Plan for the Roundtable, renewal of its membership and the implementation of an outreach plan to help ensure that the Roundtable's work and potential is maximized.



For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Emergency Management



A safe and resilient Canada

National
Security

**Emergency
Management**

Law
Enforcement

Corrections

Crime
Prevention

Border
Management

Interopera-
bility

Internal
Services

This program activity aims to enhance the safety and security of Canadians and their communities by strengthening the resiliency of Canada's critical infrastructure and delivering effective policy and program coordination across the four pillars of emergency management: prevention/mitigation, preparedness, response and recovery. Together with Provinces and Territories, this program activity also helps inform Canadians of their responsibility to prepare for emergencies and provides them with practical tools to do so.

Benefit to Canadians

The Emergency Management program activity provides strategic direction and the coordination of emergency management activities before, during and after emergencies, ensuring that Canadians are better protected from major disasters, accidents and intentional acts, thereby contributing to a safe and resilient Canada.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$000's) | | |
|-----------------------|---|-----------|----------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 392 | 376 | 376 |
| Planned Spending | 168,898.3 | 166,029.2 | 61,199.4 |

* Planned Spending for 2012-13 diminishes due to a temporary decrease in planned spending for the Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA) (\$100M) while the funding mechanism is being reviewed

| Expected Results | Performance Indicators | Targets |
|---|--|---------|
| Canadians are better protected from major disasters, accidents and intentional acts | The cost incurred by Canadians because of major disasters, accidents and intentional acts | TBD |
| | Percentage of Canadians who believe they are better prepared to respond to natural and non-natural disasters | TBD |
| Canada's critical infrastructure is resilient | Critical Infrastructure Resilience | TBD |

| Output Performance Indicators | Targets |
|---|-------------|
| Number of FPT local officials and emergency first responders trained | TBD |
| Percentage of emergency exercises completed as per the annual plan | ≥ 80% |
| Number of business continuity planning information sessions and forums | TBD |
| Number of emergency preparedness products distributed, downloaded or reviewed on-line | ≥ 1,000,000 |
| Number of Sector Networks established and operational | 10 |

In her November 3, 2009 report the Auditor General made a number of recommendations related to the Department's emergency management role. Specifically she noted the need for government approval of the Federal Emergency Response Plan (FERP); the provision of policy, programs, and advice to other departments on the establishment of their emergency plans, and

evaluation of those plans; further definition of Public Safety Canada's coordination role under the *Emergency Management Act* (2007), including the update of operational policies and plans for departments to follow; and, the development of policies, guidance and programs for the sectors implicated in the protection of critical infrastructure. The Department accepted all recommendations and committed to their implementation during this fiscal year.

As a first step, the Government has approved the Federal Emergency Response Plan (FERP) and will continue to enhance it. The Department will assist key federal departments and agencies with the implementation of the FERP by organizing information sessions with departmental executive committees to brief departments on their roles and responsibilities, including the development of Emergency Support Functions.

The implementation of the *Emergency Management Act* (2007) has strengthened the Government's readiness to prepare for, mitigate the impact of, and respond to all hazards in Canada. The Act defines the Minister of Public Safety's leadership role in establishing an integrated federal approach to emergency management and determines the roles and responsibilities of all federal Ministers. These responsibilities include the requirement to identify risks, develop plans to address these risks, provide training and conduct exercises to validate plans.

Through the implementation of the National Strategy and Action Plan for Critical Infrastructure, the Department will work with other federal lead departments to identify and manage risks, as well as share information associated with the ten critical infrastructure sector networks. These sector networks include: energy and utilities, water, information and communication technology, transportation, finance, safety, health care, government, food and manufacturing. Each sector network will be composed of relevant federal departments and agencies, Provinces and Territories as well as key members of the private and public sectors. Implementation of the National Strategy and Action Plan for Critical Infrastructure will help promote coherent and coordinated risk management among public-private sector partners.

To further enhance timely and specialized regional support and provide an integrated federal response to emergencies, the Department will reinforce working relationships within and across all regional offices, as well as with headquarters and regional stakeholders to better respond to, prepare for, and mitigate emergencies.

To complement the Department's ongoing work with emergency management stakeholders', the Department will continue to raise the emergency preparedness of Canadians through continued distribution of its "72 hours" campaign publications. The Department will collaborate with the public and private sectors; increase outreach to youth and at-risk populations such as persons with disabilities; and leverage social media to reach target audiences to help ensure citizens are prepared for an emergency.

The Department will continue to provide leadership, coordination, and policy support to advance cyber security across the Government. This includes completing the development of a comprehensive cyber security strategy in collaboration with federal departments and agencies across Government.



For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Law Enforcement



National
Security

Emergency
Management

**Law
Enforcement**

Corrections

Crime
Prevention

Border
Management

Interopera-
bility

Internal
Services

This program activity provides leadership to the Canadian law enforcement community on strategic national and international responses to crime by contributing to the development of appropriate law enforcement policies and programs. It also supports enhancements to on-reserve policing services through program funding.

Benefit to Canadians

The Law Enforcement program activity contributes to the building of a safe and resilient Canada by working to help ensure that Canada has safe communities and effective policing. By leading collaborative efforts with Portfolio agencies and Federal, Provincial, Territorial and international partners in the law enforcement community, Public Safety Canada develops effective policies and law enforcement tools that assist in the fight against serious and organized crime, and support the operation and accountability of Canada's national police force (RCMP). The Department also recognizes the unique public safety challenges associated with First Nation and Inuit communities by providing funding to enhance provincial policing services through the First Nations Policing Program.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$000's) | | |
|-----------------------|---|-----------|-----------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 127 | 126 | 125 |
| Planned Spending | 272,124.2 | 127,142.4 | 127,104.8 |

Expected Result: First Nation and Inuit communities have access to dedicated and culturally appropriate police services

| Performance Indicators | Targets |
|---|---------|
| Number of negotiated police officers | 1240 |
| Number of First Nation and Inuit communities that have access to the First Nations Policing Program | 408 |
| Number of agreements under the First Nations Policing Program | 168 |
| Total population served | 327,430 |

Expected Result: Policing agreements between the Government of Canada and provincial, territorial and municipal contracting jurisdictions are renewed, maintained and monitored (2012-13)

| Performance Indicator | Targets |
|--|---------|
| Percentage of performance targets achieved as outlined in contractual agreements | TBD |

| Output Performance Indicators | Targets |
|---|---------|
| Number of Provincial/Territorial contract jurisdictions that support a proposed Agreement in Principle(2010-11) | 100% |

The Department is committed to increasing public safety in First Nation and Inuit communities by building and maintaining relationships, as well as negotiating and renewing policing agreements. Through the First Nations Policing Program (FNPP), the Department provides funding on a cost-shared basis with Provinces and Territories, to enhance existing policing services to approximately 400 First Nation and Inuit communities. The Department will use quantitative data and qualitative indices to measure the program's performance. Information including, numbers of officers, agreements, and population served will be reported on an on-going basis.

The Department is undertaking a comprehensive review of the FNPP which involves an examination of key program elements. The comprehensive review is scheduled to conclude in early fall 2010 with recommendations pertaining to the relevance, effectiveness and sustainability of the First Nations Policing Program.

In early 2008, a dedicated federal negotiating team and a joint Federal/Provincial/Territorial (FPT) governance structure were created to support negotiations toward the renewal of police service agreements. Negotiations to renew these agreements with eight Provinces, three Territories and 180 municipalities for the provision of policing by the RCMP will continue in 2010-11. An Agreement in Principle is expected to be submitted for ratification by contract jurisdictions in early 2011.

In 2010-11, the Department will continue its fight against serious and organized crime by advancing a FPT work plan, as well as planning and holding the 2010 Organized Crime Summit. This year's Summit will examine successes and failures to combat organized crime, and may incorporate a cross-sectoral, integrated workshop for Summit participants. Additionally, the Department will develop proposals for Government consideration on possible amendments to the *Witness Protection Program Act* to strengthen the administration of the federal program and the interaction between provincial and federal programs. This will be done in recognition of the importance the Witness Protection Program plays in the fight against serious and organized crime. The Department will also continue to strengthen efforts to combat issues related to contraband tobacco, as well as negotiate a protocol as part of the Framework Convention on Tobacco Control, to help control the illegal movement of tobacco products worldwide.

The Department will also work with the RCMP, as well as Provinces and Territories, to strengthen the framework for DNA analysis in Canada and the National DNA Data Bank.

The Department will continue to provide sound advice to support the Minister in his responsibility for the RCMP with a focus on strengthened RCMP accountability and governance. Priorities include developing a proposal to modernize external oversight of the RCMP by strengthening the current RCMP complaints regime. The Department will work with the RCMP and other federal departments and agencies to assess options to strengthen internal oversight of the RCMP and modernize the RCMP's labour relations framework.

Public Safety Canada will lead the efforts of the FPT Working Group on Conducted Energy Weapons (CEW) to share information on policies and practices. To reinforce public confidence in police use of CEWs, the FPT working group will work on the development of national guidelines and a research agenda relating to the use of CEWs by law enforcement agencies.

With respect to firearms, Public Safety Canada will advance initiatives associated with compliance measures and the renewal of contribution agreements for the administration of the

Canadian Firearms Program. The Department will also continue to provide research, analysis and advice on the legislative and regulatory framework for firearms in Canada.

In 2010-11, Canada will be hosting several international events including the G8, G20 and the North American Leaders' Summits. As security arrangements play a very important role in these activities, the Department will seek to secure resources and conclude agreements to reimburse provincial and municipal security partners for related costs in accordance with the Security Cost Framework Policy.



For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Corrections

A safe and resilient Canada

| | | | | | | | |
|-------------------|----------------------|-----------------|--------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| National Security | Emergency Management | Law Enforcement | Corrections | Crime Prevention | Border Management | Interoperability | Internal Services |
|-------------------|----------------------|-----------------|--------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|

This program activity develops legislative proposals and policies governing corrections, conditional release, and related criminal justice issues. It also develops and implements innovative approaches to community justice, and provides research expertise and resources to both the corrections community and the public.

Benefit to Canadians

The Corrections program activity supports a safe and resilient Canada by working with the Correctional Service of Canada to help ensure the safe and effective reintegration of eligible offenders into Canadian communities. This program activity continually examines existing legislation to determine whether it remains relevant, needs to be modified or if new legislative tools are necessary to better protect Canadians. In addition, the Department manages programs that build capacity and assist in the effective community management and reintegration of eligible offenders, such as grant and contribution programs for criminal justice projects across Canada.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$000's) | | |
|-----------------------|---|---------|---------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 27 | 27 | 27 |
| Planned Spending | 7,133.5 | 7,139.2 | 7,139.2 |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets |
|--|--|---------|
| Safe and effective reintegration of eligible offenders into Canadian communities | Success rate of conditional release as reported by the annual Departmental Corrections and Conditional Release Statistical Overview | TBD |
| Victims of crime are aware of the services available to them and are making use of those services, as needed | Number of victims who register for information sharing with CSC and NPB | TBD |
| First Nation, Métis, Inuit or urban Aboriginal communities have the knowledge and ability to improve community safety and to assume responsibility for corrections and healing | Number of First Nation, Métis, Inuit or urban Aboriginal communities that are ready to assume responsibility for corrections and healing | TBD |

| Output Performance Indicators | Targets |
|---|---------|
| Number of inquiries at the National Office for Victims | TBD |
| Number of communications products distributed for victims | TBD |
| Number of policies | TBD |
| Number of individuals registered on the Sex Offender Registry | TBD |
| Number of public communication products | TBD |

In 2010-11, Corrections will pursue an ongoing program of correctional legislative reform. This program supports the Minister's national leadership role for correctional issues and contributes to the successful reintegration of eligible offenders in Canadian communities. Federal correctional policies and legislation contribute to the maintenance of a peaceful, just, and safe society. Program success is measured by the success rates of offenders on conditional release, as reported by the annual Departmental Corrections and Conditional Release Statistical Overview.

The Department will continue to provide financial assistance to Provinces and Territories in support of the National Flagging System (NFS) for High-Risk Offenders, which increases the capacity to flag and track high-risk offenders across Canada. The NFS Coordinators will provide performance information to the Department to assess grant program effectiveness. The NFS is scheduled to sunset in 2011-12 and it is expected that the Department will seek its renewal.

To better serve First Nation communities, Public Safety Canada is involved in the Northern Ontario and Manitoba Initiative (NOMI). This initiative focuses on developing processes to work collaboratively with communities and any other federal, provincial or territorial government involved in community safety and wellness. The NOMI goal is to enhance federal coordination efforts and reduce the administrative burden associated with federal requirements of the grants and contributions process. As part of NOMI, the Department will assess its progress toward developing a more integrated, horizontal approach to program delivery in First Nation communities and will report these findings to Treasury Board Secretariat.

The Department will develop evidence-based best practices to reduce offender recidivism and enhance public safety, as well as evaluate the Circles of Support and Accountability (COSA) program. This program, led by the voluntary sector, received major funding through the National Crime Prevention Centre. It is an intensive method of managing high-risk sex offenders in the community. The COSA evaluation goals are to document existing practices, and evaluate effects on the offenders participating in the program.



For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Crime Prevention



A safe and resilient Canada

| | | | | | | | |
|-------------------|----------------------|-----------------|-------------|-------------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| National Security | Emergency Management | Law Enforcement | Corrections | Crime Prevention | Border Management | Interoperability | Internal Services |
|-------------------|----------------------|-----------------|-------------|-------------------------|-------------------|------------------|-------------------|

The Crime Prevention program activity develops policies and programs designed to reduce the likelihood of criminal behaviour among targeted groups of the population. It supports the implementation in local communities of evidence-based crime prevention initiatives by providing funding and practice-oriented knowledge, tools and support.

Benefit to Canadians

The Crime Prevention program activity supports the pursuit of a safe and resilient Canada by working to help ensure reduced offending among targeted groups of the population, especially at-risk children and youth and high risk repeat offenders. By providing national leadership on effective and cost-efficient interventions that address known risk factors related to offending, Public Safety Canada contributes to the adoption of effective crime prevention in Canadian communities. The Department develops and disseminates policies, practical knowledge, and manages funding programs that support community-based crime prevention projects through time-limited grants and contributions.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$000's) | | |
|-----------------------|---|----------|----------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 96 | 86 | 86 |
| Planned Spending | 64,770.4 | 57,591.6 | 57,591.6 |

| Expected Result: Reduced offending among targeted populations | |
|---|----------------|
| Performance Indicators | Targets |
| Percentage of projects reporting decrease in charges among targeted populations as a result of program participation | ≥ 75% |
| Percentage of projects reporting a decrease in anti-social incidents among the target population as a result of program participation | ≥ 75% |

| Output Performance Indicator | Target |
|---|---------------|
| Number of at-risk individuals who participated in NCPC funded program | TBD |

For the planning period 2010-11, Public Safety Canada will continue to administer the National Crime Prevention Strategy (NCPS) which is the principal policy framework for the implementation of crime prevention projects in Canada. Through the NCPS, the Department funds projects targeting in particular:

- children aged 6 to 11 years old, to prevent their initiation to criminal activity, from the point at which they show early signs of anti-social behaviour;
- young people aged 12 to 17 years old, to reduce risk factors such as substance abuse, school suspension, and associating with delinquent peers, and to redirect these youth towards positive engagement activities that foster the development of personal self-management and social skills; and
- young adults aged 18 to 24 years old, particularly those who have a history of offending; and who have completed a sentence and have been released into the community, to prevent recidivism.

The Department also promotes and supports the adaptation and implementation of culturally appropriate crime prevention projects in Aboriginal communities, with a view to better respond to their needs and circumstances. This fiscal year, the Department will continue to support projects fostering crime prevention in Aboriginal communities, such as "Project Venture", an outdoor experiential youth development program that is aimed at preventing substance abuse and developing positive peer relationships and group skills.

In addition, the Department will take stock of knowledge accruing from projects that have been funded and evaluated over the past four years through the Youth Gang Prevention Fund. The Fund supports multi-year projects in selected communities to prevent vulnerable youth from joining gangs, support their exiting from gangs, and help them toward jobs, education, and positive social activities.

As a partner in the prevention pillar of the National Anti Drug Strategy, Public Safety Canada will continue to direct a portion of crime prevention funds to support evidence-based projects that enhance the presence of protective factors, and reduce risk factors most closely linked to substance abuse and related crime.



For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Border Management



A safe and resilient Canada

| | | | | | | | |
|-------------------|----------------------|-----------------|-------------|------------------|--------------------------|------------------|-------------------|
| National Security | Emergency Management | Law Enforcement | Corrections | Crime Prevention | Border Management | Interoperability | Internal Services |
|-------------------|----------------------|-----------------|-------------|------------------|--------------------------|------------------|-------------------|

This program activity provides federal policy leadership and advice on the development and implementation of a robust border management agenda. It identifies and advances specific border initiatives such as cross-border law enforcement, joint threat and risk assessments and facilitates an effective dialogue with the U.S. Department of Homeland Security to help ensure that security objectives are achieved in a manner that facilitates the flow of legitimate trade and travel.

Benefit to Canadians

The Border Management program activity supports a safe and resilient Canada by working to help ensure efficient and secure borders which facilitate legitimate trade and travel. Efficient and secure borders are essential to our national security and economic well-being. By working with key domestic stakeholders (CBSA, RCMP, CSIS, Citizenship and Immigration Canada, Transport Canada, the Department of Foreign Affairs) and partners in the U.S., such as the U.S. Department of Homeland Security and the U.S. Department of Justice, the program manages cross-border threats and risks posed to Canada and Canadians. It does so while facilitating legitimate cross-border trade and travel critical to Canada's economy.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$000's) | | |
|-----------------------|---|---------|---------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 19 | 19 | 19 |
| Planned Spending | 2,440.9 | 2,355.9 | 2,355.9 |

| Expected Result: Secure borders that facilitate legitimate trade and travel | |
|--|----------------|
| <i>Performance Indicators</i> | <i>Targets</i> |
| Percentage of border wait times standards that are achieved | TBD |
| Number of inadmissible individuals refused entry and/or removed from Canada | TBD |
| Enforcement seizures at the border | TBD |

| <i>Output Performance Indicators</i> | <i>Targets</i> |
|--------------------------------------|----------------|
| Number of Treaties | N/A |
| Number of senior bi-lateral meetings | N/A |
| Number of policies | N/A |
| Number of bilateral announcements | N/A |

In support of its expected result, departmental priorities for the Border Management program activity in 2010-11, will include facilitating two formal meetings between the Minister of Public Safety and the Secretary of Homeland Security, as well as advancing Canadian interests at the Canada-U.S. Cross Border Crime Forum (CBCF).

Bilateral meetings are important means through which Canadian interests and positions are advanced with U.S. counterparts. They facilitate the strategic engagement of the U.S. and the elaboration of a shared vision of the border that supports Canada's security and prosperity.

The CBCF brings together Canadian Ministers of Public Safety and Justice, the U.S. Attorney General, the U.S. Secretary of Homeland Security, as well as over 120 Canadian and U.S. senior government officials. The Forum aims at resolving cross-border law enforcement and justice operational and policy impediments, as well as identifying transnational crime trends and threats and developing and implementing bilateral programs to respond to evolving organized crime tactics/methods at the border. The next CBCF will be hosted by the U.S., and is expected to be held in Spring 2010. Leading up to the Forum, the Department will coordinate Canadian efforts and collaborate with U.S. officials on deliverables for the CBCF.


The program will also advance formal implementation of the Shiprider Framework Agreement, following the adoption of enabling legislation to be introduced in Parliament. The objective of Shiprider, a joint law enforcement initiative with the U.S., is to tackle organized criminal activity, such as smuggling, drug crime and gun trade, on shared waters at the Canada-U.S. border.

The Department and Portfolio partners will engage the U.S. on the next generation of the Integrated Border Enforcement Team program which will focus and build on the underlying concepts of the Shiprider Framework Agreement, seek to maximize the use of technology, expand co-location and provide an enhanced law enforcement presence at the Canada-U.S. border.

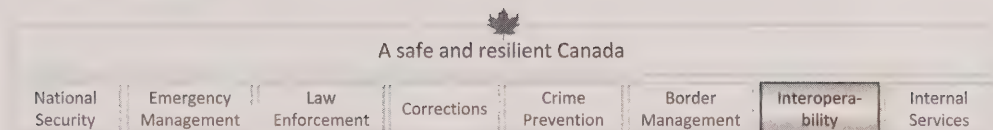
Based on current threat and risk assessments conducted by the RCMP and the CBSA and an examination of resource and logistical considerations, a joint RCMP-CBSA border pilot project to enhance border security between the ports of entry in the Province of Québec could be deployed over an eighteen month period commencing during fiscal year 2010-11. The Department will work in collaboration with Portfolio partners to evaluate and report on the findings of the pilot project with a view to assessing the desirability of an enhanced Canadian law enforcement capacity between ports of entry.

The Department will continue to provide leadership and support to Public Safety Portfolio partners by coordinating horizontal policy and planning for security activities related to immigration and visa policy, including the establishment of annual immigration levels, refugee reform, immigration enforcement activities and visa country reviews.

The program will also assist in the implementation of key border management initiatives already announced with the United States. These include the Canada-U.S. Emergency Management Treaty and the Canada-U.S. Protocol on the Movement of Goods and People Across the Border During and Following an Emergency. The Department will advance collaborative projects aimed at increasing the safety and security of Canada's and the U.S.' critical infrastructure through the pursuit of a joint Critical Infrastructure Action Plan. Lastly, Public Safety Canada will work with U.S. officials to exchange best practices on citizen engagement and the issue of radicalization.

 For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Interoperability



This program activity supports information-sharing among federal departments and agencies engaged in protecting public safety and security. While safeguarding the privacy rights of individuals, this program engages in maximizing information-sharing opportunities with others and minimizing security risks to Canadians.

Benefit to Canadians

The Interoperability program activity supports the establishment of a safe and resilient Canada by working to help ensure that information regarding public safety and security objectives is shared in a secure, integrated and timely manner. Within the public safety and security sector, interoperability refers to government agencies and organizations being able to share the right information at the right time to keep Canadians safe. Accordingly, Public Safety Canada leads collaborative efforts with public safety partners to develop policies, initiatives and strategies that address information-sharing and interoperability gaps in order to enhance national security, emergency management response and public safety for Canadians.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$000's) | | |
|-----------------------|---|---------|---------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 15 | 15 | 15 |
| Planned Spending | 3,489.1 | 3,490.1 | 3,490.1 |

Expected Result: Information regarding public safety and security objectives is shared in an integrated and timely manner

| Performance Indicators | Targets |
|---|-----------------------|
| Percentage of first responders that have interoperable systems | Target = ≥30% by 2015 |
| Percentage of police, fire and medical services that adopt interoperability standards | Target = ≥25% by 2015 |

| Output Performance Indicators | Targets |
|--|---------|
| Number of exercises (table-top or otherwise) that practice voice communications interoperability | ≥ 1 |
| Number of communication training courses for first responders | ≥ 1 |

In 2010-11, the Interoperability program activity will focus on advancing the Canadian Communications Interoperability Strategy, implementing the Canadian Communications Interoperability Plan, advancing the Classified Communication Network (CCN) and the development of data standards.


The Canadian Communications Interoperability Strategy is designed to address challenges associated with first responder and data communications (i.e. radio interoperability). The vehicle for its implementation is the Canadian Communications Interoperability Plan which the Department will advance in 2010-11 through continued collaboration with FPT partners and first responders.

The CCN is a proposed strategic initiative designed to improve the sharing and management of sensitive information. In 2010-11, the Department will seek to advance the deployment of the CCN to the broader federal public safety and security community.

In an effort to better coordinate interoperability, the Department will continue to actively engage public safety and security partners in an on-going dialogue to identify opportunities for improved information-sharing (e.g., adoption of national data standards and data quality strategies), and to develop and implement interoperable solutions. This will be in line with the commitments made as part of the response to the 2009 Fall Report of the Auditor General of Canada.

 For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

Internal Services



A safe and resilient Canada

National Security

Emergency Management

Law Enforcement

Corrections

Crime Prevention

Border Management

Interoperability

Internal Services

As an integral part of the PAA, Internal Services are groups of related activities and resources that support the work of other program activities and provide key corporate services.

Planning Highlights

| | Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$'000's) | | |
|-----------------------|--|----------|----------|
| | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
| Full Time Equivalents | 341 | 339 | 339 |
| Planned Spending | 45,970.5 | 44,079.4 | 44,184.3 |

Public Safety Canada is committed to achieving excellence in the workplace and improving management practices. To do this, the Department will review and evaluate common business processes and practices, as well as examine its budget and, if necessary, adjust its programs and spending to help ensure that all resources are aligned to effectively achieve results.

Although the Department received an improved overall Management Accountability Framework (MAF) assessment in the last round from the Treasury Board Secretariat (TBS), it is looking to improve and maintain its ratings on its management practices. As a result, Public Safety Canada will take measures to create actions plans related to each component of the MAF and will regularly assess its progress throughout the year to help ensure that it is meeting its MAF responsibilities. These areas include strengthening its centralized evaluation and audit functions, addressing the findings of the 2008 Public Service Employee Survey (PSES), and continuing to advance public service renewal.

In 2010-11, the Department will begin developing its first five-year evaluation plan, as well as protocols for the conduct of horizontal evaluations on security and safety initiatives that involve multiple departments and agencies. With its newly established Departmental Audit Committee (DAC), Public Safety Canada developed both an Internal Audit Charter and a DAC Charter last fiscal year. To strengthen the effectiveness of Internal Audit in 2010-11, the Department will implement a follow-up on audit recommendations, develop a new three-year Risk-based Audit Plan, and further develop a Quality Assurance and Improvement Plan.

As part of its commitment to public service renewal, the Department will implement initiatives to raise employee engagement in the Department and improve commitment to and satisfaction with the organization. Public service renewal is key to strengthening the Department's capacity to deliver excellent results to Canadians. This year Public Safety Canada will build on past years' renewal achievements, placing a stronger emphasis on excellence and strong leadership supportive of a modern workplace.

In addition to key corporate functions, the Internal Services program activity includes the pursuit of policy development and other activities that support the achievement of its strategic objective. Accordingly, the Department's efforts include international partnerships and capacity building activities that help mitigate international risks to Canada, and contribute to meeting

whole-of-government policy commitments. Given the complex choices that have to be made in light of limited resources, the Department, together with its Portfolio Agencies, will develop an International Strategic Framework to help ensure that international engagements are aligned with its mandate and policy priorities.

Public Safety Canada efforts in advancing its strategic program activities also include Federal/Provincial/Territorial (FPT) relations. In order to conduct FPT activities in a more strategic manner, the Department will undertake the development of a Public Safety FPT Relations Strategic Framework. This will result in an effective and integrated approach to intergovernmental affairs, through timely advice to senior officials within the Department and Portfolio.



For further information on programs, services or initiatives related to this program activity, please visit <http://www.publicsafety.gc.ca>.

SECTION III: Supplementary Information

All electronic supplementary information tables found in the 2010-11 Report on Plans and Priorities can be found on the Treasury Board of Canada Secretariat's website at <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-11/index-eng.asp>.

Table 1: Details on Transfer Payment Programs

Table 2: Green Procurement

Table 3: Horizontal Initiatives

Table 4: Internal Audits and Evaluations

Table 5: Sources of Non-Respendable Revenue

Table 6: Summary of Capital Spending by Program Activity

SECTION III : Renseignements supplémentaires

Tous les tableaux de renseignements supplémentaires en version électronique du Rapport sur les plans et les priorités de 2010-2011 sont disponibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-11/index-fra.asp>.

- Table 1 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
- Table 2 : Achats écologiques
- Table 3 : Initiatives horizontales
- Table 4 : Vérifications internes et évaluations
- Table 5 : Sources des revenus non disponibles
- Table 6 : Sommaire des dépenses en capital par activité de programme

renouvellement au cours des années passées et accordera une plus grande importance à l'excellence et à un leadership fort à l'appui d'un milieu de travail moderne.

En plus des principales fonctions organisationnelles, l'activité de programme Services internes comprend la poursuite de l'élaboration de politiques et d'autres activités soutenant l'atteinte de l'objectif stratégique. Par conséquent, les efforts du Ministère comprennent l'établissement de partenariats internationaux et la mise en place d'activités de renforcement de la capacité qui facilitent l'atténuation des risques provenant de l'étranger pour le Canada et qui contribuent au respect des engagements stratégiques de l'ensemble du gouvernement. Étant donné les choix complexes qui doivent être faits en raison des ressources limitées, le Ministère, avec ses organismes du Portefeuille, élaborera un cadre stratégique international afin de s'assurer que les engagements internationaux cadrent avec son mandat et ses priorités stratégiques.

Les efforts de Sécurité publique Canada en vue de faire avancer ses activités de programme stratégique portent également sur les relations fédérales, provinciales et territoriales (FFT). Afin de mener ses activités FFT de manière plus stratégique, le Ministère entreprendra l'élaboration d'un cadre stratégique sur les relations FFT. Il en résultera une approche efficace et intégrée en matière d'affaires intergouvernementales, grâce aux conseils en temps opportuns fournis aux cadres supérieurs du Ministère et du Portefeuille.

☞ Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.

| | | | | | | | |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| Sécurité nationale | Gestion des mesures d'urgence | Application de la loi | Régime correctionnel | Prévention du crime | Gestion frontalière | Interopérabilité | Services internes |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|------------------|-------------------|

Une partie intégrante de l'AAP, les services internes comprennent les activités et les ressources connexes à l'appui du travail effectué dans le cadre des autres activités de programmes. Ils fournissent les principaux services ministériels.

Faits saillants de la planification

Sécurité publique Canada s'engage à atteindre l'excellence en milieu de travail et à améliorer les pratiques de gestion. Pour ce faire, le Ministère examinera et évaluera les pratiques et les processus opérationnels communs, il examinera son budget et, le cas échéant, ajustera ses programmes pour s'assurer que toutes les ressources s'harmonisent en vue d'atteindre réellement les résultats.

Bien que l'évaluation globale du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Ministère se soit améliorée à la dernière ronde de l'évaluation du Secrétariat du Conseil du Trésor, le Ministère veut améliorer et maintenir toutes ses cotes en ce qui a trait aux pratiques de gestion. Pour ce faire, il s'assurera de prendre les mesures nécessaires afin d'élaborer des plans d'action pour chaque élément du CRG et évaluera régulièrement ses progrès tout au long de l'année pour s'assurer qu'il assume ses responsabilités conformément à son CRG, notamment le renforcement des fonctions centralisées d'évaluation et de vérification, la prise de mesures pour donner suite aux résultats du Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) et la poursuite du travail entrepris pour contribuer au renouvellement de la fonction publique.

En 2010-2011, le Ministère entreprendra l'élaboration de son plan d'évaluation quinquennal, ainsi que les protocoles sur les évaluations horizontales des initiatives de sécurité qui concernent plusieurs ministères et organismes. Grâce au nouveau Comité de vérification ministériel (CVM), Sécurité publique a élaboré une grille de vérification interne et une grille du CVM au cours du dernier exercice. En vue de renforcer l'efficacité du Comité de vérification en 2010-2011, le Ministère mettra en place des mesures de suivi pour donner suite aux recommandations découlant de la vérification. Il élaborera un nouveau plan triennal axé sur le risque et poursuivra l'élaboration d'un plan d'assurance de la qualité et d'amélioration.

Dans le cadre de son engagement en matière de renouvellement de la fonction publique, le Ministère mettra en œuvre des initiatives afin d'accroître la participation des employés au sein du Ministère et de renforcer leur engagement et leur satisfaction au sein de l'organisation. Le renouvellement de la fonction publique constitue un élément essentiel pour amener le Ministère à renforcer sa capacité à obtenir d'excellents résultats au profit des Canadiens. Sécurité publique Canada tirera partie des réalisations accomplies en matière de

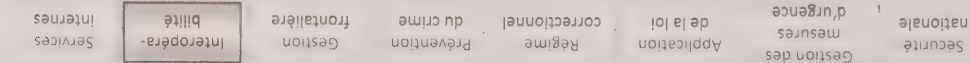
La stratégie canadienne d'interopérabilité des communications est conçue pour relever les défis liés aux premiers intervenants et aux communications de données (p. ex., interopérabilité radio). L'instrument de sa mise en œuvre est le plan canadien d'interopérabilité des communications que le Ministère consolidera en 2010-2011 par une collaboration constante avec les partenaires FTP et les premiers intervenants.

Le réseau des communications sécurisées (RCS) est une initiative stratégique conçue pour améliorer l'échange et la gestion de l'information sensible. En 2010-2011, le Ministère a l'intention de procéder au déploiement du RCS dans l'ensemble de la collectivité fédérale de la sécurité publique.

Pour mieux coordonner les opérations visant l'interopérabilité, le Ministère continuera d'encourager activement les partenaires de la sécurité publique à dialoguer constamment pour trouver des façons d'améliorer la communication de renseignements (p. ex. l'adoption de normes nationales de données et de stratégies en matière de qualité des données), et pour élaborer et mettre en œuvre des solutions compatibles de manière à respecter les engagements pris dans le cadre de la réponse au rapport de la vérificatrice générale de l'automne 2009.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.



Cette activité de programme permet de soutenir l'échange d'information entre les ministères et les organismes fédéraux engagés dans la protection de la sécurité publique. Tout en préservant le droit à la vie privée des personnes, les responsables du programme sont résolus à maximiser les occasions d'échange d'information avec les autres et à réduire au minimum les risques liés à la sécurité pour les Canadiens.

Avantages pour les Canadiens

L'activité de programme Interopérabilité garantit l'échange coordonné d'informations entre des intervenants des processus et des systèmes. Dans le domaine de la sécurité publique, l'interopérabilité permet aux organismes gouvernementaux d'échanger les bons renseignements en temps opportun afin de protéger la population canadienne. Sécurité publique Canada s'efforce d'atteindre les objectifs gouvernementaux liés à la sécurité en tirant le plus profit des possibilités d'échange de renseignements entre les ministères et organismes fédéraux et en réduisant les risques à la sécurité.

Faits saillants de la planification

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | 2010-2011 | | 2011-2012 | | 2012-2013 | |
|--|--|-----------|--|-----------|--|-----------|--|
| Équivalent temps plein | | 15 | | 15 | | 15 | |
| Dépenses prévues | | 3 489,1 | | 3 490,1 | | 3 490,1 | |

| Résultat attendu : L'information sur les objectifs de sécurité publique est échangée de façon intégrée et en temps opportun | |
|--|-----------------------------|
| Indicateurs de rendement | |
| Pourcentage des premiers intervenants qui ont des systèmes interopérables | objectif = ≥30 % d'ici 2015 |
| Pourcentage des services de police et des incendies et des services médicaux qui adoptent des normes en matière d'interopérabilité | objectif = ≥25 % d'ici 2015 |

| Indicateurs de rendement des extrants | |
|--|-----------|
| Objectifs | Objectifs |
| Nombre d'exercices (sur table ou autres exercices) qui visent à mettre en pratique l'interopérabilité des communications vocales | ≥ 1 |
| Nombre des cours de formation en matière de communication pour les premiers intervenants | ≥ 1 |

En 2010-2011, l'activité de programmes sur l'interopérabilité sera axée sur l'avancement de la stratégie canadienne d'interopérabilité des communications, la mise en œuvre du plan canadien d'interopérabilité des communications, l'avancement du réseau des communications sécurisées (RCS) et l'établissement de normes de données.

Ce programme favorisera également la mise en œuvre des initiatives clés en matière de gestion frontalière qui ont déjà été annoncées en collaboration avec les États-Unis. Celles-ci comprennent notamment l'Accord de coopération entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique concernant la gestion des urgences et le Cadre Canada-États-Unis pour la circulation des biens et des personnes à la frontière pendant et après une urgence. Le Ministère présentera également des projets collectifs visant à accroître la sécurité des infrastructures essentielles du Canada et des États-Unis par la poursuite d'un plan d'action conjoint en matière d'infrastructures essentielles. Enfin, Sécurité publique Canada travaillera avec les fonctionnaires américains afin d'échanger des pratiques exemplaires sur la participation des citoyens et sur la radicalisation.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.

ministre de la Sécurité publique et le secrétaire du département de la Sécurité intérieure des États-Unis, de même que la présentation des intérêts canadiens au cours du Forum sur la criminalité transfrontalière Canada-Etats-Unis.

Les réunions bilatérales constituent des moyens importants grâce auxquels les intérêts et les points de vue des Canadiens sont présentés à nos homologues des États-Unis. Elles facilitent l'engagement stratégique des États-Unis et l'élaboration d'une vision commune des frontières en vue d'assurer la sécurité et la prospérité du Canada.

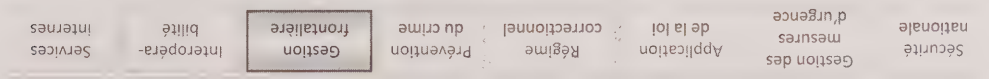
Le Forum sur la criminalité transfrontalière Canada-Etats-Unis rassemble les ministres canadiens de la Sécurité publique et de la Justice, le procureur général des États-Unis, la Secrétaire à la Sécurité intérieure des États-Unis, ainsi que plus de 120 hauts fonctionnaires gouvernementaux du Canada et des États-Unis dans le but de les amener à déterminer et à résoudre les obstacles opérationnels et stratégiques transfrontaliers en matière d'application de la loi et de justice, à déterminer les tendances et les menaces en matière de criminalité transnationale et à élaborer et mettre en œuvre des programmes bilatéraux en vue de lutter contre les tactiques et les méthodes en évolution du crime organisé à la frontière. Les États-Unis seront l'hôte du prochain Forum qui devrait avoir lieu au printemps 2010. En prévision de la tenue du Forum, le Ministère coordonnera les efforts canadiens et collaborera avec les fonctionnaires américains en ce qui a trait aux produits livrables qui découleront du Forum.

Ce programme facilitera également la mise en œuvre officielle de l'entente-cadre du projet Shipridier suite à l'adoption de la loi habilitante qui sera déposée au Parlement. L'objectif du projet Shipridier, une initiative conjointe d'application de la loi avec les États-Unis, est de lutter contre les activités criminelles comme la contrebande, le crime organisé lié à la drogue et le commerce illégal d'armes à feu dans les eaux transfrontalières.

Le Ministère et les partenaires du Portfeuille obtiendront l'engagement des États-Unis à l'égard de la nouvelle génération du programme des Équipes intégrées de la police des frontières, lequel s'inspirera avant tout des concepts sous-jacents de l'entente-cadre du projet Shipridier, tentera de maximiser l'utilisation de la technologie, accroîtra le regroupement des services et assurera une présence accrue des organismes d'application de la loi à la frontière canado-américaine.

Selon les évaluations des menaces et des risques réalisées par la GRC et l'ASFC et un examen des ressources et des considérations logistiques, un projet pilote conjoint de la GRC-ASFC visant à accroître la sécurité frontalière entre les points d'entrée dans la province de Québec se déroulera sur une période de 18 mois qui débutera au cours de l'exercice financier 2010-2011. Le Ministère travaillera en collaboration avec les partenaires du Portfeuille afin d'évaluer et de produire un rapport sur les résultats du projet pilote dans le but d'établir la pertinence d'accroître les moyens à la disposition des responsables de l'application de la loi au Canada entre les points d'entrée.

Le Ministère continuera d'offrir le leadership et le soutien nécessaires aux partenaires du Portfeuille de la Sécurité publique en coordonnant les politiques horizontales et la planification des activités de sécurité relatives à la politique d'immigration et des visas, dont la désignation des niveaux d'immigration annuels, la réforme concernant les réfugiés, les mécanismes d'application de la loi sur l'immigration et les examens des pays ayant délivré les visas.



Cette activité de programmes porte sur le leadership stratégique fédéral et vise à fournir des conseils sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme rigoureux de gestion frontalière. Elle détermine et favorise des initiatives précises sur les frontières, notamment l'application de la loi en matière de questions transfrontalières, des évaluations conjointes des menaces et des risques ainsi que des discussions constructives avec le département de la Sécurité intérieure des États-Unis afin de s'assurer d'atteindre les objectifs en matière de sécurité tout en facilitant le commerce et les déplacements.

Avantages pour les Canadiens

L'activité de programme Gestion frontalière contribue à un Canada sécuritaire et résilient en veillant à assurer la présence de frontières efficaces et sûres qui facilitent le commerce et les déplacements légitimes. Des frontières sûres et efficaces sont des éléments essentiels à notre sécurité nationale et à notre bien-être économique. En collaborant avec les principaux intervenants nationaux (ASFC, GRC, SCRS, Citoyenneté et immigration Canada, Transports Canada, le ministère des Affaires étrangères) et des partenaires aux États-Unis (département de la Sécurité intérieure des États-Unis et le département de la Justice des États-Unis), ce programme gère les menaces et les risques transfrontalières pour le Canada et ses citoyens, et ce, tout en favorisant le commerce transfrontalier essentiel pour l'économie du Canada.

Faits saillants de la planification

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | |
|--|-----------|-----------|------------------------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
| 19 | 19 | 19 | Équivalent temps plein |
| 2 440,9 | 2 355,9 | 2 355,9 | Dépenses prévues |

| Résultat attendu : Frontières sûres qui facilitent le commerce et les déplacements légitimes | |
|--|--------------|
| Indicateurs de rendement | Objectifs |
| Pourcentage de respect des normes sur les temps d'attente à la frontière | À déterminer |
| Nombre de personnes à qui on a refusé le droit d'entrée au Canada ou qui ont été renvoyées du Canada | À déterminer |
| Saisies judiciaires à la frontière | À déterminer |

| Indicateurs de rendement des extrants | |
|--|-------|
| Objectifs | |
| Nombre de traités | s. o. |
| Nombre de rencontres bilatérales des aînés | s. o. |
| Nombre de politiques | s. o. |
| Nombre d'annonces bilatérales | s. o. |

À l'appui des résultats attendus, les priorités ministérielles de l'activité de programmes sur la gestion frontalière en 2010-2011 comprendront l'animation de deux réunions officielles entre le


Dans le cadre de la période de planification 2010-2011, le ministère de la Sécurité publique continuera d'administrer la Stratégie nationale pour la prévention du crime (SNPC) qui est le cadre stratégique principal de la mise en œuvre des projets de prévention de la criminalité au Canada. Par l'entremise de la SNPC, le Ministère finance des projets qui visent tout particulièrement :

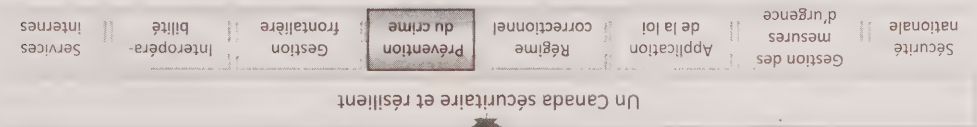
- les enfants entre 6 et 11 ans, pour tenter de prévenir l'initiation à la délinquance dès les premières manifestations de comportements antisociaux;
- les jeunes de 12 à 17 ans, pour réduire les facteurs de risque comme la toxicomanie, les suspensions scolaires et l'association à des pairs délinquants, et de rediriger ces jeunes vers des activités de participation positives qui favorisent le développement de la prise en charge personnelle et des compétences sociales;
- les jeunes adultes de 18 à 24 ans, notamment lorsqu'ils ont un passé délinquant, qui ont purgé une peine et qui ont été libérés, afin de prévenir les récidives.

Le Ministère encourage et soutient également l'adaptation et la mise en œuvre de projets de prévention du crime culturellement adaptés dans les collectivités autochtones en vue de mieux répondre à leurs besoins et à leurs contextes. Au cours de cet exercice financier, le Ministère continuera d'appuyer les projets favorisant la prévention du crime dans les collectivités autochtones, comme le « Project Venture », un programme expérimental extérieur de développement des jeunes qui vise à prévenir la toxicomanie et à créer des relations positives avec les pairs et des compétences sociales.

De plus, le Ministère dressera l'inventaire des connaissances accumulées tout au long des projets qui ont été financés et évalués au cours des quatre dernières années dans le cadre du Fonds de lutte contre les gangs de jeunes. Le Fonds appuie des projets s'étendant sur plusieurs années dans des collectivités désignées afin d'empêcher les jeunes à risque d'adhérer à un gang, ou pour les aider à quitter un gang, et de favoriser leur orientation en matière d'emploi, d'éducation et d'activités sociales positives.

À titre de partenaire dans le cadre du volet prévention de la Stratégie nationale antidrogue, le ministère de la Sécurité publique continuera d'accorder une partie des fonds pour la prévention du crime à l'appui de projets fondés sur des données de recherche visant à améliorer la présence de facteurs de protection et à réduire les facteurs de risque qui sont le plus étroitement liés à la toxicomanie et aux crimes qui y sont associés.

 Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.



Cette activité de programmes porte sur l'élaboration de programmes et de politiques visant à réduire les comportements criminels dans les groupes visés au sein de la population. Elle appuie également la mise en œuvre, dans les collectivités locales, d'initiatives sur la prévention du crime fondées sur la recherche en fournissant du financement, des connaissances reposant sur la pratique, des outils et du soutien.

Avantages pour les Canadiens

L'activité de programme Prévention du crime s'emploie à créer un Canada sécuritaire et résilient en travaillant en vue de réduire les infractions dans les groupes visés au sein de la population, notamment les enfants et les jeunes à risque et les récidivistes à risque élevé. En exerçant un leadership national en matière de pratiques efficaces et efficaces axées sur les facteurs de risque liés aux infractions, le ministère de la Sécurité publique contribue à l'adoption de mesures efficaces de prévention du crime dans les collectivités canadiennes. Le Ministère élabore et communique des politiques et des connaissances pratiques, et gère des programmes de financement à l'appui de projets communautaires de prévention du crime grâce à des subventions et des contributions limitées dans le temps.

Faits saillants de la planification

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|
| Équivalent temps plein | 96 | 86 | 86 | 86 |
| Dépenses prévues | 64 770,4 | 57 591,6 | 57 591,6 | 57 591,6 |

| Résultat attendu : Réduction des infractions dans les populations ciblées | | Objectifs |
|--|--------|--------------------------|
| Pourcentage des projets indiquant une diminution des inculpations parmi les groupes visés suite à leur participation au programme | ≥ 75 % | Indicateurs de rendement |
| Pourcentage des projets indiquant une diminution des incidents antisociaux parmi les groupes visés suite à leur participation au programme | ≥ 75 % | |

| Indicateurs de rendement des extrants | Objectif |
|--|--------------|
| Nombre de personnes à risque qui ont participé aux programmes financés par le Centre national de prévention du crime | À déterminer |

| Indicateurs de rendement des extrants | |
|---|--------------|
| Nombre de demande des renseignements reçus au Bureau national pour les victimes | A déterminer |
| d'actes criminels | |
| Nombre de produits de communication distribués aux victimes | A déterminer |
| Nombre de politiques | A déterminer |
| Nombre de personnes inscrites dans le Registre national des délinquants sexuels | A déterminer |
| Nombre de produits de communication publique | A déterminer |

En 2010-2011, le régime correctionnel s'emploiera à mettre en place un programme permanent de réformes législatives correctionnelles. Ce programme appuiera le rôle de leadership national du ministre en matière de questions correctionnelles et contribuera à la réinsertion des délinquants admissibles dans les collectivités canadiennes. Les dispositions législatives et politiques correctionnelles fédérales contribuent au maintien d'une société pacifique, équitable et sécuritaire. Le taux de réussite des délinquants mis en liberté sous condition (selon l'Aperçu statistique : le système correctionnel et la mise en liberté sous condition), établi par le Ministère chaque année, servira pour mesurer la réussite du Programme.

Le Ministère continuera d'offrir de l'aide financière aux provinces et territoires à l'appui du système national de repérage des délinquants à risque élevé, ce qui accroît la capacité de signaler et de repérer les délinquants à risque élevé partout au Canada. Les coordonnateurs du Système national de repérage fourniront des renseignements sur le rendement au Ministère afin d'évaluer l'efficacité du programme de subvention. Le Système national de repérage devrait se terminer en 2011-2012 et on prévoit que le Ministère tentera d'obtenir son renouvellement.

Dans le but de mieux servir les collectivités des Premières nations, le ministère de la Sécurité publique participe à l'Initiative du nord de l'Ontario et du Manitoba. Cette initiative met l'accent sur la création de processus en vue de travailler en collaboration avec les collectivités et toute autre administration fédérale, provinciale ou territoriale engagée dans la sécurité et le bien-être des collectivités. L'objectif de l'Initiative du nord de l'Ontario et du Manitoba est de renforcer les efforts de coordination du gouvernement fédéral et de réduire le fardeau administratif lié aux exigences fédérales connexes du processus de subventions et de contributions. Dans le cadre de l'Initiative du nord de l'Ontario et du Manitoba, le Ministère procédera à l'évaluation de ses progrès en ce qui a trait à la création d'une approche plus intégrée et horizontale en matière de prestation de programme dans les collectivités des Premières nations et communiquera les résultats au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Ministère élaborera des pratiques exemplaires fondées sur la recherche visant à réduire la récidive et à améliorer la sécurité publique, de même qu'à évaluer le programme des cercles de soutien et de responsabilité (CSR). Ce programme, dirigé par le secteur bénévole, a reçu du financement important par l'entremise du Centre national de prévention du crime. Il s'agit d'une méthode intensive de gestion des délinquants sexuels à risque élevé dans la collectivité. Les objectifs de l'évaluation des CSR sont de documenter les pratiques actuelles, et d'en évaluer les effets sur les délinquants participant au programme.

~ Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>

Régime correctionnel

Un Canada sécuritaire et résilient



Sécurité nationale : Gestion des mesures d'urgence
Application de la loi : Régime correctionnel
Prévention du crime : Gestion frontalière
Services interopérables : Bâtiment

Cette activité de programme permet l'élaboration de la législation et des politiques régissant le régime correctionnel, les libérations conditionnelles et les questions connexes relatives à la justice pénale. Elle permet aussi d'élaborer et de mettre en œuvre des approches innovatrices en matière de justice communautaire et fournit du savoir-faire et des ressources scientifiques aux spécialistes correctionnels et au grand public.

Avantages pour les Canadiens

L'activité de programme Régime correctionnel appuie un Canada sécuritaire et résilient en travaillant avec le Service correctionnel du Canada afin d'assurer la réinsertion efficace et sans risque des délinquants admissibles dans les collectivités canadiennes. Cette activité de programmes vise à examiner régulièrement les dispositions législatives afin de déterminer si elles sont toujours pertinentes, si elles doivent être modifiées ou si de nouvelles dispositions doivent être mises en place afin de mieux protéger les Canadiens. De plus, le Ministère gère des programmes qui renforcent la capacité et qui favorisent la gestion communautaire et la réinsertion efficaces des délinquants admissibles, comme des programmes de subventions et de contributions pour des projets en matière de justice pénale à l'échelle du Canada.

Faits saillants de la planification

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Équivalent temps plein | 27 | 27 | 27 |
| Dépenses prévues | 7 133,5 | 7 139,2 | 7 139,2 |

| Résultats attendus | Indicateurs de rendement | Objectifs |
|--|---|--------------|
| Une réinsertion sociale sûre et efficace des délinquants admissibles dans les collectivités canadiennes | Taux de réussite des libérations conditionnelles tel qu'il est signalé annuellement dans l'Aperçu statistique : le système correctionnel et la mise en liberté sous condition du Ministère | A déterminer |
| Les victimes d'actes criminels sont au courant des services mis à leur disposition et utilisent ces services, au besoin | Le nombre de victimes qui s'inscrivent au partage de l'information auprès du Service correctionnel du Canada (SCC) et de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) | A déterminer |
| Les collectivités des Premières nations, autochtones vivant en milieu urbain qui possèdent les connaissances et la capacité d'améliorer la sécurité de la collectivité et d'assumer les responsabilités liées aux services correctionnels et à la guérison | Nombre de collectivités des Premières nations, Métis, Inuits ou autochtones vivant en milieu urbain qui sont prêts à assumer la responsabilité en matière d'affaires correctionnelles et de la guérison | A déterminer |

Le Ministère travaillera également avec la GRC, ainsi qu'avec les provinces et les territoires, afin de renforcer le cadre pour les analyses génétiques au Canada et la banque nationale de données génétiques.

Le Ministère continuera de fournir de judicieux conseils au ministre, pour le soutenir dans ses responsabilités à l'égard de la GRC, plus particulièrement en ce qui concerne le renforcement de la responsabilité et de la gouvernance de la GRC. Les priorités comprennent l'élaboration d'une proposition visant à moderniser la surveillance externe en renforçant le processus actuel de traitement des plaintes de la GRC. Le Ministère travaillera en collaboration avec la GRC, et avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux afin d'évaluer les options de renforcement de la surveillance interne de la GRC et la modernisation du cadre de relations de travail de la GRC.

Le ministère de la Sécurité publique dirigera les efforts du groupe de travail FPT sur les armes à impulsion (AI) en vue de partager les renseignements, les politiques et les pratiques. En vue d'accroître la confiance du public envers l'utilisation de cette arme par les agents, le groupe de travail FPT travaillera à l'élaboration de lignes directrices nationales et d'un programme de recherche portant sur l'utilisation des AI par les organismes d'application de la loi.

En ce qui concerne les armes à feu, Sécurité publique Canada appuiera les initiatives liées aux normes de conformité et le renouvellement des accords de contribution pour l'administration du Programme canadien des armes à feu. Le Ministère continuera également de faire de la recherche et de l'analyse et de formuler des conseils sur le cadre législatif et réglementaire relatif aux armes à feu au Canada.

En 2010-2011, le Canada organisera plusieurs événements internationaux, dont les sommets du G8, du G20 et des leaders nord-américains. Comme les dispositions en matière de sécurité jouent un rôle crucial dans ces activités, le Ministère tentera d'obtenir des ressources et de conclure des ententes afin de rembourser les partenaires provinciaux et municipaux de la sécurité pour les coûts associés à la participation à ces événements en vertu de la Politique-Cadre sur les coûts de sécurité.

☞ Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.

En 2010-2011, le Ministère continuera de lutter contre les crimes graves et le crime organisé en présentant un plan de travail FPT, de même qu'en planifiant le Sommet sur le crime organisé de 2010. Le Sommet de cette année portera sur les réussites et les échecs relatifs à la lutte contre le crime organisé, et incorporera possiblement un atelier intersectoriel intégré pour les participants au Sommet. De plus, le Ministère élaborera des propositions à soumettre au gouvernement concernant d'éventuelles modifications à la Loi sur le programme de protection des témoins en vue d'améliorer l'administration du programme fédéral et l'interaction entre les programmes provinciaux et fédéraux. Ces propositions seront présentées en reconnaissance de l'importance du rôle que joue le programme de protection des témoins dans la lutte contre les crimes graves et le crime organisé. Le Ministère continuera également de renforcer les efforts mis de l'avant dans le but de lutter contre les problèmes relatifs à la contrebande du tabac, ainsi que la négociation d'un protocole dans le cadre de la Convention-cadre pour la lutte antitabac, afin de contribuer à contrôler le commerce illégitime mondial des produits du tabac.

Le Ministère entreprend un examen complet du PSPN qui comprendra une analyse des principaux éléments du programme. Cet examen devrait se terminer au début de l'automne 2010 et proposer des recommandations relatives à la pertinence, l'efficacité et la durabilité du Programme des services de police des Premières nations. Au début de 2008, une équipe fédérale de négociation spécialisée et une structure de gouvernance patrimoniale fédérale-provinciale-territoriale (FPT) ont été mises sur pied afin d'appuyer les négociations relatives au renouvellement des ententes sur les services de police. Les négociations en vue de renouveler ces ententes avec huit provinces, trois territoires et 180 municipalités, concernant les services de police fournis par la GRC, se poursuivront en 2010-2011. Un accord de principe devrait être soumis aux fins de ratification par les autorités contractantes au début 2011.

Le Ministère est résolu à améliorer la sécurité de la population dans les collectivités autochtones et inuites en créant et en maintenant des liens, de même qu'en négociant et en renouvelant des ententes sur les services de police. Par l'entremise du Programme des services de police des Premières nations (PSPN), le Ministère fournit du financement selon une entente de partage des coûts avec les provinces et territoires, en vue d'étendre les services actuels de maintien de l'ordre à approximativement 400 collectivités autochtones et inuites. Afin d'évaluer le rendement du programme, le Ministère utilisera des données quantitatives et des indices qualitatifs. Les renseignements, notamment le nombre d'agents, le nombre d'ententes et la population desservie, feront l'objet d'un suivi sur une base permanente.

| | |
|--|---|
| Résultat attendu: Renouveler, maintenir et adapter les ententes sur les services de police conclues entre le gouvernement du Canada et les administrations contractantes des provinces, des territoires et des municipalités (2012-2013). | |
| Indicateur de rendement | Pourcentage des objectifs de rendement atteints décrits dans les ententes contractuelles |
| Objectif | À déterminer |
| Indicateurs de rendement des extrants | |
| Objectif | Nombre d'autorités contractantes provinciales/territoriales qui appuient la proposition d'un accord de principe (2010-2011) |
| | 100 % |

Avantages pour les Canadiens

Faits saillants de la planification

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Équivalent temps plein | 127 | 126 | 125 |
| Dépenses prévues | 272 124,2 | 127 142,4 | 127 104,8 |

Objectifs

| Indicateurs de rendement | | Objectifs |
|---|---------|-----------|
| Nombre de policiers négociés | 1240 | |
| Nombre de Premières nations et de collectivités indites qui ont accès au Programme des services de police des Premières nations | 408 | |
| Nombre d'ententes dans le cadre du Programme des services de police des Premières nations | 168 | |
| Population totale desservie | 327 430 | |

communication à l'intérieur de même qu'avec les autres bureaux régionaux, l'administration centrale et les intervenants régionaux afin de mieux se préparer aux situations d'urgence, d'intervenir et d'en limiter autant que possible les répercussions.

En guise de complément au travail actuel du Ministère avec les intervenants de la planification d'urgence, le Ministère continuera de favoriser la préparation des Canadiens en vue d'une situation d'urgence par la distribution continue des documents de sa campagne « 72 heures ». Le Ministère collaborera avec les secteurs public et privé; sensibilisera davantage les jeunes et les personnes à risques, comme les personnes handicapées, et mettra sur les médias sociaux pour atteindre les publics cibles afin de s'assurer que les citoyens sont préparés à toute éventualité.

Le Ministère continuera d'assurer le leadership, la coordination et du soutien stratégique pour que des progrès en matière de cybersécurité soient réalisés dans l'ensemble du gouvernement. Cela comprend l'élaboration d'une stratégie exhaustive de cybersécurité en collaboration avec tous les ministères et organismes fédéraux.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.

Tout d'abord, le gouvernement a approuvé le PFIU et continuera de l'améliorer. Le Ministère aidera les principaux ministères et organismes fédéraux à mettre en œuvre le PFIU en organisant des séances d'information avec les comités de direction ministériels pour informer les ministères de leurs rôles et responsabilités, notamment à l'égard de l'élaboration de fonctions de soutien en cas d'urgence.

L'adoption de la *Loi sur la gestion des urgences* (2007) a renforcé l'état de préparation du gouvernement à se préparer à toute situation de danger au Canada, à en limiter les répercussions et à y répondre. La Loi définit le rôle de dirigeant du ministre de la Sécurité publique dans l'établissement d'une approche fédérale intégrée de gestion des situations d'urgence ainsi que les rôles et les responsabilités de tous les ministères fédéraux. Ces responsabilités comprennent la nécessité de cerner les risques, d'élaborer des plans pour atténuer ces risques, d'offrir de la formation et d'effectuer des exercices pour valider les plans.

Grâce à la mise en œuvre de la Stratégie nationale et du plan d'action pour les infrastructures essentielles, le Ministère travaillera en collaboration avec d'autres ministères fédéraux afin d'identifier et gérer les risques associés à dix réseaux sectoriels d'infrastructures essentielles, d'échanger des renseignements. Ces réseaux sectoriels comprennent l'énergie et les services publics, l'eau, les technologies de l'information et de communication, les transports, les finances, la sécurité, les soins de santé, le gouvernement, l'alimentation et l'industrie manufacturière. Chaque réseau regroupera les ministères et organismes fédéraux pertinents, les provinces et territoires concernés ainsi que les intervenants clés des secteurs privé et public. La mise en œuvre de la Stratégie nationale et du plan d'action pour les infrastructures essentielles contribuera à sensibiliser les partenaires des secteurs privé et public à l'importance d'une gestion cohérente et coordonnée des risques.

Pour renforcer le soutien régional opportun et spécialisé fourni dans le cadre d'une intervention fédérale intégrée en situation d'urgence, le Ministère renforcera également les modes de

Dans son rapport du 3 novembre 2009, la vérificatrice générale a fait un certain nombre de recommandations relatives au rôle du Ministère en matière de gestion des situations d'urgence. Plus précisément, elle a mentionné la nécessité que le gouvernement approuve le Plan fédéral d'intervention d'urgence (PFIU), la communication de politiques, de programmes et de conseils à d'autres ministères concernant la mise en place de leurs plans d'urgence et l'évaluation de ces plans; une définition approfondie du rôle de coordination de Sécurité publique Canada en vertu de la *Loi sur la gestion des urgences* (2007), y compris la mise à jour des politiques et des plans opérationnels que les ministères doivent respecter, et l'élaboration de politiques, de directives et de programmes pour les secteurs concernés par la protection des infrastructures essentielles. Le Ministère a accepté toutes les recommandations et s'est engagé à les mettre en œuvre au cours du présent exercice.

| Indicateurs de rendement des extrants | | Objets |
|---|---|--------------|
| Nombre d'agents et de premiers répondants fédéraux, provinciaux et territoriaux locaux formés | Pourcentage d'exercices d'urgence exécutés conformément au plan annuel | ≥ 80 % |
| | Nombre de séances d'information et de groupes de discussion sur la planification de la continuité des activités | A déterminer |
| Nombre de produits sur les préparatifs d'urgence distribués et téléchargés | | |
| | Nombre de réseaux sectoriels mis en place et fonctionnels | 10 |

Gestion des mesures d'urgence



Un Canada sécuritaire et résilient



Cette activité de programmes vise à assurer la sécurité des Canadiens et des collectivités en renforçant la résilience des infrastructures essentielles et en coordonnant et mettant en œuvre efficacement les politiques et les programmes en fonction des quatre piliers de la gestion des mesures d'urgence (la prévention/l'atténuation, la préparation, l'intervention et le rétablissement). En collaboration avec les provinces et les territoires, cette activité de programme vise également à informer les Canadiens de leur responsabilité à l'égard de la préparation en cas d'urgence et à leur fournir les outils dont ils ont besoin pour le faire.

Avantages pour les Canadiens

L'activité de programme Gestion des mesures d'urgence vise à fournir une orientation stratégique et à assurer la coordination des activités de gestion des mesures d'urgence avant, pendant et après une situation d'urgence, en s'assurant que les Canadiens sont mieux protégés contre les catastrophes, les accidents et les actes intentionnels, contribuant à un Canada sécuritaire et résilient.

Faits saillants de la planification

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | |
|--|-----------|-----------|----------|
| 2010-2011 | | | |
| 2011-2012 | | | |
| 2012-2013 | | | |
| Équivalent temps plein | 392 | 376 | 376 |
| Dépenses prévues | 168 898,3 | 166 029,2 | 61 199,4 |

* Les dépenses prévues pour 2012-2013 diminueront en raison d'une diminution temporaire des dépenses prévues pour les Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC), (100 millions de dollars) pendant que le mécanisme de financement fait l'objet d'un examen.

| Résultat attendu | | Indicateurs de rendement | | Objectifs | |
|---|---|--------------------------|--|--------------|--|
| Les Canadiens sont mieux protégés contre les catastrophes, les accidents et les actes intentionnels | Le pourcentage de Canadiens estimant qu'ils sont mieux préparés à faire face à des catastrophes naturelles et causées par l'homme | A déterminer | Résilience des infrastructures essentielles du Canada sont résilientes | A déterminer | |
| | | | | A déterminer | |
| | | | | A déterminer | |
| | | | | A déterminer | |

et la protection des libertés civiles. Ces deux éléments sont fondamentaux pour un Canada sécuritaire et résilient.

Plus précisément, le Ministère, en collaboration avec des partenaires du Portefeuille et d'autres ministères, dirigera la réponse du gouvernement aux commissions d'enquête qui ont traité ou qui traitent actuellement des enjeux liés à la sécurité nationale, dont la Commission d'enquête relative aux mesures d'investigation prises à la suite de l'attentat à la bombe commis contre le vol 182 d'Air India. Il continuera également de gérer les dossiers de sécurité d'étrangers jugés interdits de territoire au Canada pour des raisons de sécurité nationale. Le Ministère peaufinera ses conseils sur l'élaboration d'un mécanisme efficace d'examen des activités relatives à la sécurité nationale qui concernent plus d'un ministère ou organisme.

En 2010-2011, le Ministère poursuivra ses efforts visant à moderniser le cadre législatif du Canada en matière de sécurité nationale. Cela comprend des efforts pour donner aux organismes d'application de la loi et de sécurité l'accès à l'information dans un environnement technologique qui change rapidement, augmentant ainsi leur capacité à combattre les groupes criminels et terroristes qui utilisent des technologies modernes de communication pour réaliser leurs desseins. De plus, le Ministère coordonnera le repérage et l'examen d'investissements étrangers susceptibles de miner la sécurité nationale du Canada, de même que l'ajout et le retrait de groupes à une liste d'entités terroristes et l'examen biennal prévu par la loi de la liste d'entités terroristes en vertu du Code criminel. De plus, il suivra de près les dossiers de sécurité nationale et donnera des conseils à cet égard.

À mesure que les travaux entrepris par le Ministère sur les principaux enjeux de sécurité nationale progressent, des facteurs externes sont susceptibles de poser des défis. Pour de nombreux dossiers, le Ministère doit collaborer étroitement avec ses alliés et demeurer à l'écoute de la communauté internationale en ce qui concerne des questions comme le partage de l'information ou la gestion de menaces internationales. Il se peut également que les décisions judiciaires liées aux dossiers de sécurité nationale, notamment le calendrier et le contenu ne pouvant être déterminés à l'avance, aient une incidence importante sur les politiques et les opérations.

Étant donné le besoin de programmes et de politiques bien établis et équilibrés en matière de sécurité nationale qui tiennent compte de différents points de vue, la Table ronde transdisciplinaire sur la sécurité continuera de conseiller le gouvernement sur ses politiques et ses programmes en matière de sécurité nationale et de contribuer à faciliter l'engagement du gouvernement envers les Canadiens. La Table ronde réunit des citoyens qui sont des dirigeants dans leurs collectivités respectives et qui ont une vaste expérience des questions sociales et culturelles. La Table ronde demeure un mécanisme important dans le cadre de l'élaboration des politiques et des programmes de sécurité nationale afin qu'ils reflètent les différents points de vue de la société multiculturelle du Canada. Afin d'assurer le maintien de son efficacité et l'obtention de résultats pour les Canadiens, la Table ronde apportera des ajustements au volet de la gestion, dont la mise en œuvre intégrale d'un plan de mesure de son rendement, le renouvellement de ses membres et l'adoption d'un plan de diffusion pour veiller à tirer pleinement profit du potentiel de ce groupe et du travail qu'il accomplit.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services ou les initiatives liés à cette activité de programme, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.



Un Canada sécuritaire et résilient

| | | | | | | | |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| Sécurité nationale | Gestion des mesures d'urgence | Application de la loi | Régime correctionnel | Prévention du crime | Gestion frontalière | Interopérabilité | Services internes |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|------------------|-------------------|

Cette activité de programmes de sécurité nationale de Sécurité publique Canada soutient la matière de sécurité nationale. Le travail de Sécurité publique Canada sur la sécurité nationale est effectué en collaboration avec de nombreux partenaires nationaux et internationaux afin de protéger le pays et les Canadiens contre les nouvelles menaces et les nouveaux enjeux relatifs à la sécurité nationale tout en assurant un équilibre avec la nécessité d'assurer une surveillance, la responsabilisation et la protection des libertés civiles.

Avantages pour les Canadiens

L'activité de programmes de sécurité nationale de Sécurité publique Canada soutient la recherche d'un Canada sécuritaire et résilient en s'assurant que le Canada est en mesure de lutter contre les activités liées à l'espionnage et au terrorisme et les activités influencées par des pays étrangers. Le Ministère joue un rôle de leader en aidant le Canada à se protéger des menaces à la sécurité nationale grâce à l'élaboration de politiques, de programmes et de propositions législatives. Il travaille également avec des ministères et des organismes partenaires afin de mettre en œuvre les orientations du gouvernement en matière de sécurité nationale, tout en respectant les valeurs démocratiques, les droits de la personne et la primauté du droit.

Faits saillants de la planification

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | Équivalent temps plein | | Dépenses prévues | |
|--|--|------------------------|----|------------------|---------|
| 2010-2011 | | 54 | 56 | 6 760,6 | 6 968,7 |
| 2011-2012 | | 54 | 56 | 6 760,6 | 6 968,7 |
| 2012-2013 | | 58 | 58 | 7 168,7 | 7 168,7 |

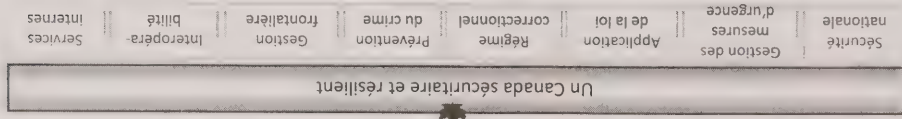
| Résultat attendu | Indicateur de rendement | Objectif |
|--|---|----------|
| Le Canada est préparé à un éventail de menaces pour la sécurité nationale et peut y faire face | Les actes terroristes commis par des étrangers contre les intérêts canadiens à l'intérieur des frontières du Canada | 0 |

| Indicateurs de rendement des extrants | | Objectifs |
|---------------------------------------|--|--------------|
| Nombre d'entités indiquées | | À déterminer |
| Nombre de certificats de sécurité | | À déterminer |
| Nombre d'examen | | À déterminer |

Afin de protéger le Canada et ses citoyens de menaces pour la sécurité nationale, qu'elles soient nouvelles, émergentes ou grandissantes, le Ministère continuera d'examiner les lois, les politiques et les programmes existants pour cibler les lacunes et les faiblesses et, s'il y a lieu, élaborer des propositions à cet égard. Ces activités procurent un équilibre entre la nécessité de répondre aux menaces pour la sécurité nationale et la nécessité d'assurer la responsabilisation

SECTION II : Analyse des activités de programmes

Cette section décrit le résultat stratégique et les activités de programmes du ministère de la Sécurité publique et précise le résultat stratégique, les indicateurs de rendement et les objectifs de chacune de ces activités.



Un Canada sécuritaire et résilient

Le mandat du Ministère consiste à soutenir le ministre dans ses responsabilités liées à toutes les questions relatives à la sécurité publique et à la gestion des urgences (y compris d'importantes fonctions de dirigeant) ainsi que dans ses responsabilités de coordination des autres organismes du Portefeuille et d'établissement de leurs priorités stratégiques. Ces responsabilités comprennent la sécurité du Canada, des Canadiens et des Canadiennes, la lutte contre le crime grave et le crime organisé et l'amélioration de la sécurité des collectivités.

Bâtir un Canada sécuritaire et résilient concorde avec le mandat du Ministère et vise l'atteinte d'avantages durables et à long terme pour les Canadiens. Par son travail, le Ministère cherche à s'assurer que le Canada est suffisamment résilient pour résister aux menaces pour sa sécurité, transnationales, nationales ou locales, et qu'il soit en mesure de se rétablir advenant une telle éventualité. Un Canada résilient est un pays qui peut résister aux menaces à la sécurité publique, les atténuer et se rétablir.

Bien que l'association du terme « résilience » à la sécurité publique soit assez récente, cet emploi est de plus en plus commun. Il peut se rapporter à la capacité d'un pays à se rétablir suite à une catastrophe nationale, à la mesure dans laquelle les infrastructures essentielles peuvent subir une interruption, ainsi qu'à la capacité d'une collectivité de se rétablir d'un incident. Plusieurs pays ont associé le terme « résilience » à la gestion des mesures d'urgence, et la mesure de la résilience fait l'objet d'un nombre grandissant d'études.

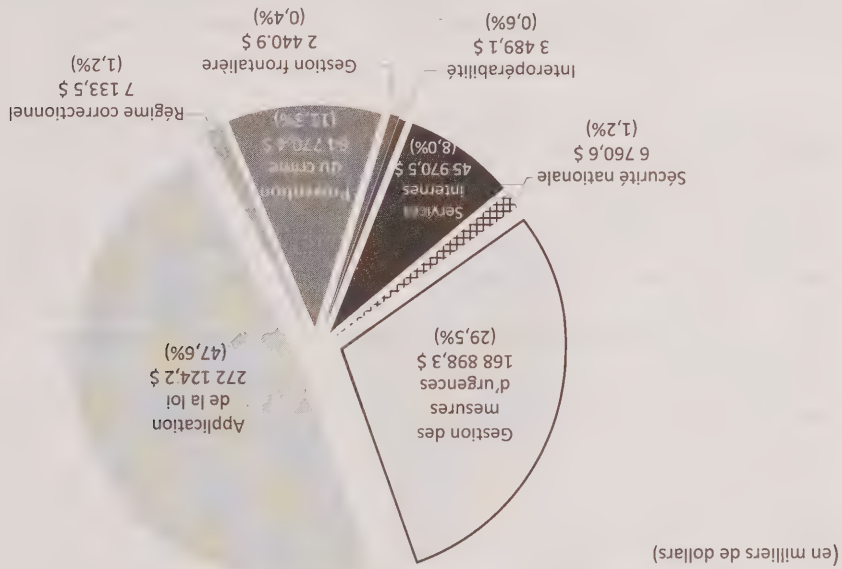
En 2009-2010, Sécurité publique Canada a élaboré une stratégie pour mesurer l'atteinte de son résultat stratégique et poursuivi sa collaboration avec d'autres pays, provinces et territoires ainsi que le milieu universitaire dans le but d'élaborer des indicateurs de rendement appropriés pour quantifier les concepts de sécurité et de résilience. Les travaux visant à mettre en œuvre cette stratégie de mesure et à recueillir des données de référence se poursuivront en 2010-2011.

Compensés par :

- la réaffectation des fonds en 2011-2012 en vue de renforcer la capacité en matière de gestion des urgences (4,2 millions de dollars).
- Les dépenses prévues pour 2011-2012 à 2012-2013 diminueront de 104,6 millions de dollars (soit 25 %), principalement en raison de :

- la temporisation du financement temporaire accordé pour renforcer la capacité en matière de gestion des urgences (4,3 millions de dollars);
- la diminution temporaire des dépenses prévues (100 millions de dollars) du programme sur les Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFFC) pendant l'examen du mécanisme de financement.

Le graphique ci-dessous indique la répartition des dépenses prévues de Sécurité publique Canada en fonction des activités de programmes pour 2010-2011.

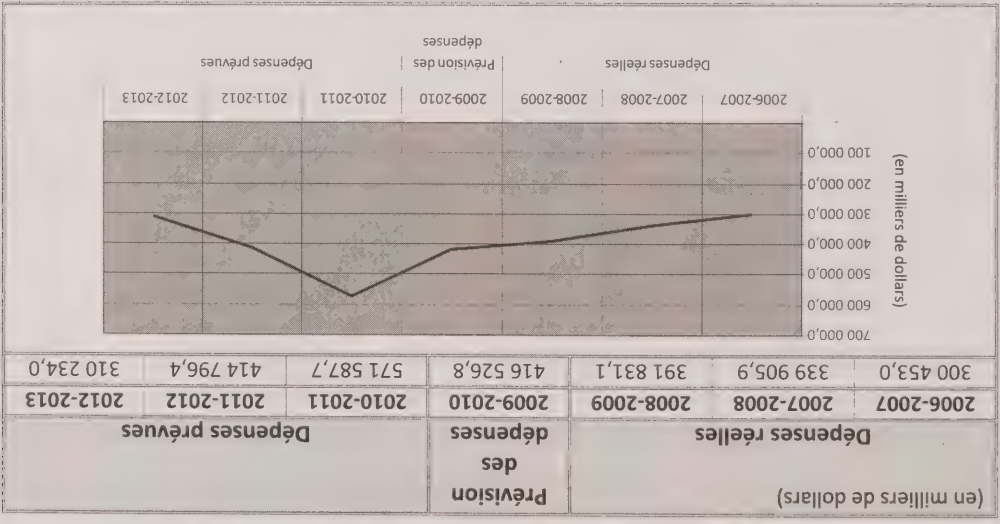


Credits votés et postes législatifs

(en milliers de dollars)

| Poste voté ou législatif (L) | Libelle tronqué du poste voté ou législatif | Budget principal des dépenses | 2009-2010 | Budget principal des dépenses | 2010-2011 |
|------------------------------|---|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|
| 1 | Dépenses de fonctionnement | 137 410 | 137 734 | | |
| 5 | Subventions et contributions | 271 363 | 289 213 | | |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantage sociaux des employés | 13 235 | 13 704 | | |
| (L) | Ministre de la Sécurité publique— Traitement et allocation pour automobile | 78 | 79 | | |
| TOTAL | | 422 086 | 440 729 | | |

Profil des dépenses



L'augmentation de 155,1 millions de dollars (soit 37 %) entre les prévisions des dépenses pour 2009-2010 et les dépenses prévues pour 2010-2011 est principalement dû :

- au financement des coûts supplémentaires en matière de sécurité lié au sommet du G8 de 2010 (96,7 millions de dollars);
- à l'augmentation du financement accordé à la viabilité à court terme des ententes sur les services de police des Premières nations et à l'examen global du Programme des services de police des Premières nations (PSPPN) (8,3 millions de dollars)
- à la péremption des fonds prévue en 2009-2010 (21,7 millions de dollars); et
- aux transferts de budget à la GRC pour le PSPPN par l'entremise des Budgets supplémentaires des dépenses (40,4 millions de dollars) en 2009-2010.

Compensés par :

- la temporisation du programme sur les infrastructures essentielles des services de police – Budget 2009 (12,6 millions de dollars).
- Les dépenses prévues pour 2010-2011 à 2011-2012 diminueront de 156,8 millions de dollars (soit 27 %), principalement en raison de :

- la temporisation des coûts liés à la sécurité du Sommet du G8 de 2010 (128,7 millions de dollars);
- la temporisation du financement accordé pour la viabilité à court terme des ententes sur les services de police des Premières nations et l'examen global du PSPPN (17,1 millions de dollars);
- la temporisation du financement accordé pour la Stratégie nationale pour la prévention du crime visant à lutter contre les activités des gangs de jeunes (7,4 millions de dollars); et
- la temporisation du financement accordé pour accroître la capacité en matière de gestion des urgences (8,5 millions de dollars).

Sommaire – Planification

| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Ressources financières (en milliers de dollars) | 571 587,7 | 414 796,4 | 310 234,0 |
| Ressources humaines (équivalent temps plein) | 1 071 | 1 044 | 1 045 |

| Résultat stratégique: Un Canada sécuritaire et résilient | | | | | | | | | |
|---|------------------------------|--------------------------|------------------|------------------|---|--|--|--|---|
| Activité de programmes ¹ | Dépenses projetées 2009-2010 | (en milliers de dollars) | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada ² | | | | |
| | | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | | | | | |
| Sécurité nationale | 6 975,4 | 6 760,6 | 6 968,7 | 7 168,7 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale | Un Canada sûr et sécuritaire | Un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale | Un Canada sûr et sécuritaire |
| Gestion des mesures d'urgence | 155 335,7 | 168 898,3 | 166 029,2 | 61 199,4 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale | Un Canada sûr et sécuritaire | Un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale | Un Canada sûr et sécuritaire |
| Application de la loi | 135 043,7 | 272 124,2 | 127 142,4 | 127 104,8 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire |
| Régime correctionnel | 7 582,0 | 7 133,5 | 7 139,2 | 7 139,2 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire |
| Prévention du crime | 44 092,8 | 64 770,4 | 57 591,6 | 57 591,6 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire |
| Gestion frontalière | 2 040,8 | 2 440,9 | 2 355,9 | 2 355,9 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux | Un Canada prospère grâce au commerce international | Un Canada prospère grâce à la coopération internationale | Un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux |
| Interopérabilité | 3 732,4 | 3 489,1 | 3 490,1 | 3 490,1 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un Canada sûr et sécuritaire | Un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale | Un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux |
| Services internes | 61 724,0 | 45 970,5 | 44 079,4 | 44 184,3 | Un Canada sûr et sécuritaire | Un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale | Un Canada prospère grâce au commerce international | Un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux | Un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux |
| Total des dépenses prévues | 416 526,8 | 571 587,7 | 414 796,4 | 310 234,0 | | | | | |

Les chiffres ont été arrondis aux milliers de dollars. En raison de l'arrondissement, la somme des chiffres peut ne pas correspondre aux totaux.

Remarque: Les dépenses prévues reflètent les fonds demandés dans le cadre du budget principal des dépenses et les ajustements approuvés dans le cadre financier du gouvernement. Les dépenses projetées en 2009-2010 représentent l'examen des prévisions du troisième trimestre.

¹ Pour une description des activités de programmes, veuillez accéder au Budget principal des dépenses en ligne à: <http://www.publisservice.tbs-sct.gc.ca/pre-est/estime.asp>.

² Pour une présentation détaillée des résultats du gouvernement du Canada, veuillez consulter le site suivant: <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/cp-rc/index-fra.asp>.

Priorité 4 : Exercer un leadership de portée nationale dans le cadre de l'élaboration de stratégies et de politiques à l'appui du maintien de l'ordre au Canada et de la lutte contre le crime grave et organisé

Contribution de la priorité au résultat stratégique

La lutte contre le crime est une priorité gouvernementale, et le rôle de Sécurité publique Canada dans la lutte contre le crime grave et organisé en est un de coordination et d'élaboration de politiques ainsi que de gestion de programmes. Le Ministère rassemble les organismes d'application de la loi et les partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux afin d'élaborer des stratégies et des politiques qui permettront d'assurer un lien direct entre le milieu de l'application de la loi et les décideurs du secteur public. En 2010-2011, le Ministère renforcera le travail du Comité national de coordination sur le crime organisé et élaborera des stratégies de lutte contre le crime organisé visant, par exemple, l'apport d'améliorations aux mesures de protection des témoins et la poursuite des efforts de lutte contre le tabac de contrebande. Parmi les efforts déployés en ce sens figureront l'avancement des négociations d'accords sur les services de police et la direction des efforts de collaboration entre la GRC et d'autres partenaires fédéraux, les provinces et les territoires en vue de moderniser la gestion, la gouvernance et l'organisme d'examen de la GRC. Le Ministère entreprend un examen complet du Programme des services de police des Premières nations, notamment des éléments importants du Programme. L'examen complet devrait être terminé au début de l'automne 2010. Il devrait comprendre des recommandations sur la pertinence, l'efficacité et la viabilité du Programme des services de police des Premières nations.

Pour mesurer la réalisation de cette priorité, le Ministère emploiera les indicateurs suivants :

- le niveau d'achèvement des activités de participation et de recherche, ainsi que des analyses visant à éclairer les orientations futures du Programme des services de police des Premières nations
- le nombre de stratégies, de politiques et d'autres initiatives nationales importantes élaborées aux fins d'examen par le ministre
- le nombre de stratégies, de politiques et d'autres initiatives nationales importantes mises en œuvre

Pour réaliser cette priorité, le Ministère appuiera un certain nombre d'initiatives, dont les suivantes :

- moderniser le traitement des plaintes de la GRC
- accroître les efforts de lutte contre le tabac de contrebande
- renforcer l'analyse de l'ADN au Canada
- faire avancer les négociations d'accords sur les services de police et mettre au point une entente de principe aux fins d'examen par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux
- faire avancer les volets du Plan d'action national de lutte contre le crime organisé
- élaborer à l'intention du ministre, un programme national de recherche et des lignes directrices nationales en lien avec les armes à impulsions
- terminer l'examen complet du Programme des services de police des Premières nations

Type : Nouveau
Liens avec l'AAP : Sécurité nationale, application de la loi, prévention du crime

Priorité 3 : Faire avancer les initiatives de gestion frontalière en collaboration avec les États-Unis

| | |
|--|--|
| <p>Contribution de la priorité au résultat stratégique</p> <p>Des frontières sécuritaires et efficaces sont essentielles à la sécurité et à la prospérité du Canada. Des frontières sécuritaires favorisent la protection de la sécurité nationale et publique, tandis que des frontières efficaces contribuent à faciliter la circulation de personnes et de biens légitimes essentiels à la compétitivité du Canada. La gestion frontalière efficace est directement liée à l'évaluation des risques et nécessite la prise de mesures à la frontière terrestre, sur les côtes et en haute mer. La gestion adéquate des frontières du Canada nécessite une coordination efficace entre un certain nombre d'intervenants fédéraux. Le Ministère dirige l'élaboration d'un programme frontalier solide de concert avec les États-Unis et agit comme principal interlocuteur auprès du département de la Sécurité intérieure. Le Ministère est responsable de la promotion des intérêts du Canada et de la détermination des possibilités propices à l'amélioration de la sécurité et des interactions à la frontière canado-américaine. Le Ministère s'attardera à la supervision des efforts de collaboration avec les États-Unis au cours de l'exercice 2010-2011. Ces efforts consisteront entre autres à examiner la façon dont nous pouvons collaborer étroitement au renforcement de la capacité du secteur de la sécurité à l'échelle internationale.</p> | <p>Pour mesurer la réalisation de cette priorité, le Ministère emploiera les indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre d'initiatives frontalières nouvelles ou améliorées qui sont menées de concert avec les États-Unis et qui portent sur la sécurité et la facilitation • le nombre d'initiatives du secteur de la sécurité réalisées de concert avec les États-Unis en vue d'améliorer la sécurité nord-américaine • la mise en œuvre efficace des ententes déjà conclues telles que le programme Shiprider et le Protocole pour la circulation transfrontalière des personnes et des biens pendant et après une urgence <p>Pour réaliser cette priorité, le Ministère appuiera un certain nombre d'initiatives, dont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tenir deux réunions bilatérales officielles entre le ministre de la Sécurité publique et le secrétaire Canada-États-Unis • réaliser des évaluations conjointes des menaces et des risques avec les États-Unis • réunir les principaux intervenants canadiens et américains pour échanger de l'information et des pratiques exemplaires sur la radicalisation • cerner les possibilités particulières de renforcement de la capacité du secteur de la sécurité à l'échelle internationale en vue d'améliorer la sécurité nord-américaine • donner suite au plan d'action conjoint sur les infrastructures essentielles • mettre en œuvre les initiatives de gestion frontalières annoncées conjointement avec les États-Unis (notamment l'accord-cadre Shiprider), le Traité Canada-États-Unis sur la gestion des urgences, ainsi que le Protocole Canada-États-Unis sur la circulation transfrontalière des biens et des personnes pendant et après une urgence <p>Type : Nouveau</p> <p>Lien avec l'AAP : Gestion frontalière</p> |
|--|--|

Priorité 2 : Appuyer les priorités pangouvernementales

Contribution de la priorité au résultat stratégique

Conformément au mandat de Sécurité publique Canada d'assurer une coordination et un leadership nationaux, le Ministère poursuivra sa collaboration avec divers ministères et organismes fédéraux relativement aux questions horizontales en 2010-2011 afin d'offrir des conseils et du soutien stratégiques pour les besoins des priorités pangouvernementales établies. Parmi les exemples en ce sens figurent les efforts déployés par le gouvernement du Canada en Afghanistan, la sécurité pour les sommets du G8, du G20 et des leaders nord-américains ainsi que le renforcement de la capacité de lutte contre le terrorisme et d'ordre public à l'étranger.

Pour mesurer la réalisation de cette priorité, le Ministère emploiera les indicateurs suivants :

- les progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs de 2011 en Afghanistan liés au Portefeuille de la Sécurité publique
 - le nombre et le pourcentage d'accords de contribution ratifiés par les partenaires de la sécurité en lien avec les services de police assurés dans le cadre des sommets du G8, du G20 et des leaders nord-américains
 - le nombre d'accords de contribution préparés par les partenaires de la sécurité et partagés avec ces derniers
 - le nombre de projets de renforcement de la capacité qui permettent de faire progresser les objectifs liés à la sécurité publique du Canada
 - la négociation des déclarations et des prises de position internationales dont les énoncés contribuent à faire avancer les intérêts du Canada en matière de sécurité nationale.
- Pour réaliser cette priorité, le Ministère appuiera un certain nombre d'initiatives, dont les suivantes :
- appuyer le rôle du Portefeuille de la Sécurité publique dans le cadre des efforts pangouvernementaux déployés en Afghanistan;
 - donner des conseils stratégiques aux partenaires et les appuyer dans le cadre des questions touchant la sécurité en lien avec les sommets du G8, du G20 et des leaders nord-américains
 - élaborer des propositions de renforcement de la capacité de lutte contre le terrorisme et le crime axées sur les Amériques.

Type : Nouveau

Liens avec l'AAP : Sécurité nationale, Gestion frontalière

Sommaire des priorités

Dans le but de parvenir à son résultat stratégique, à savoir un Canada sécuritaire et résilient, le ministère de la Sécurité publique dirigera ses efforts vers quatre priorités en 2010-2011.

Priorité 1 : Améliorer le rendement du Ministère pour ce qui est de satisfaire aux exigences de la Loi sur la gestion des urgences et poursuivre l'apport d'améliorations au Cadre de sécurité nationale du Canada.

Contribution de la priorité au résultat stratégique

Sécurité publique Canada établit des politiques, des normes et des systèmes d'intervention nationaux visant à réduire l'incidence des urgences pouvant avoir des répercussions sur la population et l'infrastructure du Canada. Parmi ces efforts figurent l'exercice d'un leadership national; le renforcement de l'état de préparation du gouvernement du Canada à intervenir dans tous les types de situations d'urgence; ainsi que l'amélioration de l'échange de renseignements et de la collaboration avec d'autres ordres de gouvernement, de même que le secteur privé. Au cours de l'exercice 2010-2011, le Ministère mettra l'accent sur son rôle de leadership fédéral et donnera suite aux recommandations formulées dans le rapport de la vérificatrice générale du 3 novembre 2009. En outre, le Ministère accordera une attention particulière à l'amélioration du Cadre de sécurité nationale en faisant progresser les propositions législatives, des lois et des politiques en vue de contribuer à la protection des Canadiens et de veiller à ce que le Canada ne constitue pas une source de menace pour d'autres pays.

Pour mesurer la réalisation de la présente priorité, le Ministère emploiera les indicateurs suivants :

- le pourcentage de réseaux établis dans les secteurs d'infrastructures essentielles
- le pourcentage d'engagements respectés conformément au plan d'action de la gestion du rapport de la vérificatrice générale

Pour réaliser la présente priorité, le Ministère appuiera un certain nombre d'initiatives, dont les suivantes :

- faire approuver la Stratégie nationale et le plan d'action pour les infrastructures essentielles et terminer la mise en œuvre des réseaux des secteurs d'infrastructures essentielles
- terminer l'élaboration d'un mécanisme d'examen des activités relatives à la sécurité nationale auxquelles participent plus d'un ministère ou organisme (examen interorganismes)
- mettre en œuvre le plan d'action de la gestion de Sécurité publique Canada en réponse au chapitre 7 du rapport de la vérificatrice générale du 3 novembre 2009
- diriger la réponse du gouvernement concernant l'enquête sur l'attentat contre le vol d'Air India; élaborer des politiques visant à accroître la gestion des dossiers d'inadmissibilité à la sécurité nationale.

Type : Nouveau

Liens avec l'AAP : Sécurité nationale, gestion des mesures d'urgences

Environnement opérationnel et analyse des risques

Sécurité publique Canada effectue ses travaux dans un environnement complexe et en constante évolution. De par leur nature même, ces travaux nécessitent une évaluation continue des menaces et des risques, dont la portée peut être transnationale, nationale ou locale et qui peuvent se manifester à court et/ou à long terme.

Sécurité publique Canada joue un rôle dans l'atténuation des risques pour la sécurité du Canada en empêchant, dans la mesure du possible, les menaces de se concrétiser. Dans ce contexte, pendant la période de planification, le Ministère continuera d'accroître sa compréhension des menaces à la sécurité nationale auxquelles il fait face et de déterminer des moyens d'améliorer la façon de les traiter. Il continuera également à travailler avec ses partenaires, fédéraux et autres, afin de veiller à ce que des mesures de sécurité adéquates soient mises en place pour les sommets du G8, du G20 et des leaders nord-américains, et à ce que le gouvernement soit prêt en cas d'incident. Le Ministère continuera également à contribuer aux efforts pangouvernementaux déployés en Afghanistan dans le but de garantir que ce pays ne redevienne pas un refuge pour les terroristes qui souhaiteraient nous attaquer.

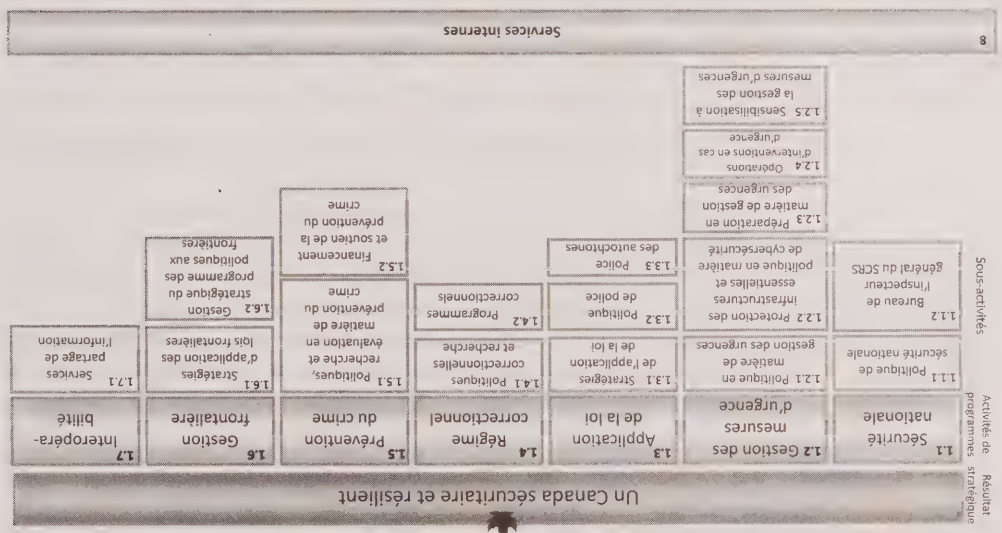
Le ministère de la Sécurité publique continuera de protéger le pays contre les menaces qui ne peuvent être évitées. Il n'existe aucun environnement sans risque. Le pays n'est pas à l'abri du crime organisé, qui transcende souvent ses frontières, ou du crime local qui afflige ses collectivités. Le Ministère continuera de travailler à la prévention du crime en effectuant des interventions ciblées pour contrer les facteurs de risque connus, et ce dans le but de fournir d'autres options de vie que la criminalité. Sécurité publique Canada s'efforcera également de veiller à ce que le régime correctionnel du Canada soit efficace et efficace, et à ce qu'il tienne compte des besoins des victimes tout en appuyant la réadaptation des délinquants. Enfin, le Ministère continuera de tout mettre en œuvre pour s'assurer que la force nationale de police du Canada dispose des outils, des politiques, des programmes et des structures de responsabilisation nécessaires afin de protéger efficacement les Canadiens et conserver leur confiance.

Le ministère de la Sécurité publique doit être prêt à répondre efficacement en cas d'incident. Le Ministère continuera de mettre en œuvre des stratégies et des plans d'action qui permettront d'atténuer l'impact de tout incident qui pourrait survenir. Cela inclut la mise en œuvre de la Stratégie nationale et du plan d'action sur les infrastructures essentielles du Canada, du Plan d'intervention en cas d'urgence fédéral, et d'autres initiatives comme la lutte contre les menaces informatiques – un défi grandissant pour les Canadiens et l'économie nationale – et le protocole transfrontalier sur le transport de biens et de personnes à la frontière canado-américaine pendant et après un incident.

Dans le cadre de son mandat, le ministère de la Sécurité publique poursuivra sa collaboration avec ses partenaires fédéraux, organisations non gouvernementales, intervenants du secteur privé et de pays alliés. Parmi ces pays, le département de la Sécurité intérieure des É.-U. demeure le partenaire bilatéral clé de Sécurité publique Canada en raison de sa proximité, des liens économiques et de la frontière commune. La gestion des risques continuera de nécessiter un engagement conjoint résolu de la part des deux pays.

Résultat stratégique et Architecture des activités de programmes

Le tableau ci-dessous illustre le résultat stratégique et l'Architecture des activités de programmes (AAP) du ministère de la Sécurité publique.



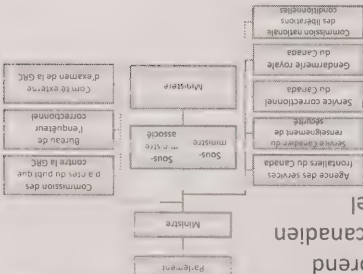
Le Ministère a entrepris l'examen de son AAP, et il proposera une architecture simplifiée en vue de mieux refléter les travaux ministériels et de respecter les exigences ministérielles en matière d'établissement de rapports. De plus, le développement continu du cadre de mesure du rendement (CMR) du Ministère facilitera la prise de décisions éclairées sur la pertinence des programmes, leur efficacité et l'optimisation des ressources; constituera un appui pour la redistribution des dépenses et l'établissement de liens horizontaux entre les programmes et fourniront aux membres du Parlement et aux Canadiens de l'information améliorée sur les dépenses et les résultats.

Les indicateurs de rendement figurant dans ce rapport sont encore préliminaires. Certains ne comprennent pas d'objectifs précis en raison de l'absence de données de référence. Le renforcement du CMR demeure une priorité.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'AAP du Ministère, veuillez consulter le site <http://www.securitepublique.gc.ca>.

plus du ministère de la Sécurité publique, le Portefeuille comprend l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), le Service correctionnel du Canada (SCC), la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) et la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Le Portefeuille englobe également trois organes d'examen autonomes, soit le Comité externe d'examen de la GRC, la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Bureau de l'enquêteur correctionnel.

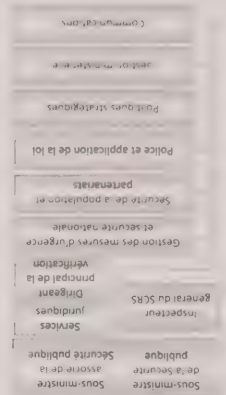
du renseignement de sécurité (SCRS), le Service correctionnel du Canada (SCC), la Commission nationale des libérations conditionnelles (NLC) et la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Le Portefeuille englobe également trois organes d'examen autonomes, soit le Comité externe d'examen de la GRC, la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Bureau de l'enquêteur correctionnel.



résilient.

Près de 65 % du budget du Ministère est consacré aux programmes de subventions et de contributions liés à la gestion des mesures d'urgence et à la sécurité des collectivités.

opérationnelles.





J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités de 2010-2011 de Sécurité publique Canada. Il expose les priorités sur lesquelles le Ministère se concentrera au cours de l'année à venir pour aider à construire un Canada sécuritaire et résilient.

Le gouvernement fédéral n'a pas de rôle plus fondamental que celui d'aider à garantir la sécurité des Canadiens. Et compte tenu des menaces réelles et en constante évolution auxquelles doivent faire face le Canada et les Canadiens, il s'agit d'une tâche colossale. La récente tentative d'attentat à la bombe sur le vol 253 de la compagnie Northwest Airlines nous rappelle à tous à quel point ces menaces sont réelles et peuvent avoir un impact dévastateur sur notre façon de vivre.

Sécurité publique Canada joue un rôle fondamental auprès des Canadiens dont il assure la sécurité à l'échelle nationale, en veillant à ce que nous soyons prêts à réagir à un incident majeur, et en munissant le pays d'une approche efficace en ce qui a trait à l'application de la loi à l'échelle fédérale, au régime correctionnel, à la prévention du crime et à la gestion des frontières. Ce rôle est assumé en étroite collaboration avec les partenaires du portefeuille de la Sécurité publique, les autres ministères, les provinces et les territoires, les pays alliés, les premiers intervenants, le secteur privé et les citoyens canadiens.

Le Ministère a compté un certain nombre de réalisations à son actif au cours du dernier exercice. Il a appuyé Santé Canada en veillant à ce que le gouvernement fédéral soit en mesure de continuer d'offrir des services essentiels pendant l'épidémie de grippe H1N1, a élaboré des options législatives pour améliorer la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition, la Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels, la Loi sur les pouvoirs d'enquête au 21^e siècle (accès légal) et la Loi sur la justice pour les victimes d'actes de terrorisme. Nous avons amélioré le dialogue avec nos homologues du département de la Sécurité intérieure des États-Unis; mis au point une entente avec les États-Unis sur la gestion conjointe des opérations transfrontalières d'application de la loi (programme « Shiprider »); participé aux préparatifs de sécurité du gouvernement fédéral en vue des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver; joué un rôle important dans la réaction fédérale au tremblement de terre en Haïti; et participé à l'enquête qui a mené à la condamnation, entre autres, de plusieurs membres du groupe terroriste «Toronto 18».

Au cours de la prochaine année, le Ministère continuera de se consacrer aux priorités que constituent la sécurité nationale, la gestion des urgences, l'application efficace de la loi et la sécurité frontalière. En outre, Sécurité publique Canada continuera de soutenir la participation pangouvernementale du Canada en Afghanistan et dans d'autres pays, comme en Haïti, et de fournir des conseils ainsi qu'un soutien stratégique sur les questions de sûreté et de sécurité dans le cadre des sommets du G8, du G20 et des leaders nord-américains.

10355

L'honorable Vic Toews, c.p., c.r., député
Ministre de la Sécurité publique

Table des matières

Message du Ministre5

SECTION I : Survol du Ministère.....7

Portefeuille de la Sécurité publique7

Responsabilités du ministère de la Sécurité publique.....7

Résultat stratégique et Architecture des activités de programmes.....8

Environnement opérationnel et analyse des risques9

Sommaire des priorités.....10

Sommaire – Planification.....14

Profil des dépenses15

SECTION II : Analyse des activités de programmes.....17

Sécurité nationale.....18

Gestion des mesures d'urgence.....20

Application de la loi.....23

Régime correctionnel.....26

Prévention du crime.....28

Gestion frontalière.....30

Interopérabilité.....33

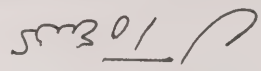
Services internes.....35

SECTION III : Renseignements supplémentaires.....37

Sécurité publique Canada

2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités

10235

L'honorable Vic Toews, c.p., c.r., député
Ministre de la Sécurité publique

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenses (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenses (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année. Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2010.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt

Ottawa ON K1A 0S5
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Téléphone : 613-941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et E.-U.)

Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et E.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>



Sécurité publique et Protection civile Canada

Budget des dépenses
2010-2011

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Sector Integrity Canada

2010–11
Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these Votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2010.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2011-III-130
ISBN: 978-0-660-64858-3

Office of the Public Sector
Integrity Commissioner
of Canada



Commissariat à l'intégrité
du secteur public
du Canada

Office of the Public Sector Integrity Commissioner of Canada

2010-11

Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Stockwell Day", written over a horizontal line.

The Honourable Stockwell Day
President of the Treasury Board of Canada

Table of Contents

| | |
|--|-----------|
| Commissioner’s Message | 3 |
| Section I: Departmental Overview | 5 |
| Raison d’être and Responsibilities | 6 |
| Strategic Outcome and Program Activity Architecture | 7 |
| Planning Summary | 8 |
| Contribution of Priorities to the Strategic Outcome | 9 |
| Risk Analysis | 11 |
| Expenditure Profile | 12 |
| Voted and Statutory Items | 13 |
| Section II: Analysis of Program Activities by Strategic Outcome | 15 |
| Strategic Outcome | 16 |
| Program Activity: Disclosure and Reprisal Management | 16 |
| Program Activity: Internal Services | 19 |
| Section III: Supplementary Information | 21 |
| Supplementary Information Tables | 22 |
| Other Items of Interest | 23 |

Commissioner's Message

As Canada's Public Sector Integrity Commissioner, I am pleased to present the Report on Plans and Priorities for 2010-11.

Since the creation of my Office in 2007, our priorities have largely focused on informing the public sector about our role and mandate, establishing effective investigation procedures and internal processes, as well as working in collaboration with key partners to promote a culture of integrity in the workplace.

During 2010-11, my Office will continue establishing itself as an organization with a strong sense of governance and accountability. This will be achieved by:

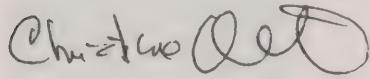
- providing an efficient, safe and confidential disclosure mechanism and protecting against reprisals disclosers and those who participate in investigations;
- continuing to inform public servants and Canadians about the role and mandate of the Office;
- promoting a workplace culture in the federal public service that is open to disclosure and protects from reprisals;
- establishing a management infrastructure that is solid and consistent with federal government standards; and
- implementing management practices aimed at fostering a culture that reflects the values of integrity, respect, fairness and professionalism.

Since 2007, we have reached important milestones that attest to our strong commitment to our mandate. These include a comprehensive Strategic Plan, an in-depth review of our investigation processes under the *Public Servants Disclosure Protection Act*, a Corporate Risk Profile, and a Risk-based Internal Audit and Evaluation Plan. The Office is also preparing for its legislated five-year independent review, and is re-examining its strategic outcome, program activities and performance management framework.

Many of our strategic priorities require an ongoing commitment, such as leading-edge training for our investigators, continuous liaison with our multiple stakeholders, and sharing best practices with the public sector, our provincial counterparts and our international partners. The Office also continues to strengthen the impact of its work by analysing key risk areas and addressing systemic vulnerabilities.



Promoting integrity, preventing wrongdoing and protecting disclosers against reprisals does not rest solely with my Office – it is a shared responsibility. In fact, it is only together that we can see real change occur.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christiane Ouimet', with a large, stylized circular flourish at the end.

Christiane Ouimet
Public Sector Integrity Commissioner of Canada

Section I: Overview

Raison d'être and Responsibilities

The Office of the Public Sector Integrity Commissioner of Canada ("the Office") derives its mandate from the *Public Servants Disclosure Protection Act* ("PSDPA") which came into force in April 2007. The Office is mandated to establish a safe, confidential process for public servants or members of the public to disclose potential wrongdoing in the public sector. The Office is also responsible for receiving reprisal complaints from public servants, investigating such complaints, and protecting public servants from reprisal relating to disclosures of wrongdoing or participating in investigations.

In addition to its legislated mandate, the Office emphasizes prevention of wrongdoing, and informal case resolution. The Office is guided at all times by the public interest and ensures integrity, respect, fairness and professionalism in its procedures.

The Office is headed by a Commissioner who is appointed by Order in Council as an Agent of Parliament, and the appointment is approved by resolution of both Houses of Parliament. The Commissioner reports directly to Parliament, and has the rank, powers, authorities and accountabilities of a deputy head of a department or agency.

The Commissioner has jurisdiction over the entire public sector, including separate agencies and parent Crown corporations. However, the Commissioner does not have jurisdiction over the Canadian Security Intelligence Service, the Communications Security Establishment and the Canadian Forces, each of which is required under the PSDPA to establish its own internal procedures for disclosure of wrongdoing and protection against reprisal. The Commissioner's mandate covers approximately 400,000 public servants. In addition, the PSDPA specifies that members of the public can come forward with information about a possible wrongdoing in the federal public sector.

The Commissioner conducts independent reviews and investigations of disclosures of wrongdoing and complaints of reprisal in a fair and timely manner. She issues findings and makes recommendations to chief executives for corrective action. The Commissioner also exercises exclusive jurisdiction over the review, conciliation and settlement of complaints of reprisal. This includes making applications to the Public Servants Disclosure Protection Tribunal to determine if reprisals have taken place and to order appropriate remedial and disciplinary action.

The Commissioner has authority to provide public servants and any Canadian who may be considering making a disclosure of wrongdoing, access to legal advice valued up to \$1,500 and up to \$3,000 in exceptional circumstances. Access to legal advice may also be extended to public servants who are considering making a complaint of reprisal to the Commissioner, and any person who is involved in an investigation or proceeding under the PSDPA.

The Commissioner submits an annual report to Parliament, and also reports to Parliament on cases of founded wrongdoing. She may also submit special reports at any time to Parliament, Ministers or Boards of Directors of Crown corporations.

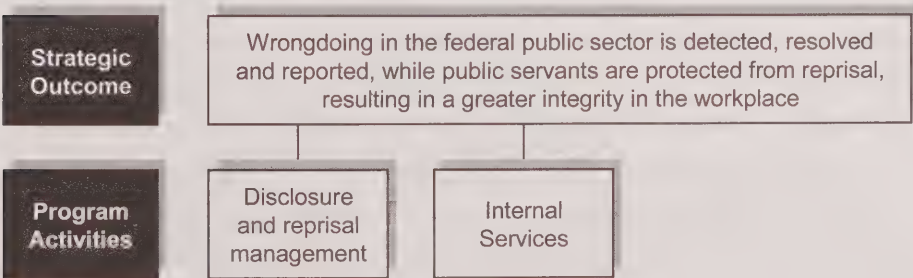
It should be noted that promoting integrity and protecting public servants who disclose wrongdoing are shared responsibilities. Success in applying the PSDPA and achieving the Office's strategic outcome will come from the efforts of a large number of people working together. It is only if everyone, the Office, Ministers responsible, Parliamentarians, central agencies, deputy heads, union leaders and all public servants play their part that success will be achieved.

The Treasury Board Secretariat is responsible for establishing a code of conduct applicable to the entire public sector. In addition, every chief executive is responsible for establishing a code of conduct for the portions of the public sector under their authority. Each chief executive must also establish internal disclosure procedures and designate a senior officer responsible for receiving and dealing with disclosures made under the PSDPA by their employees (unless the chief executive has claimed an exception under Section 10 (4) of the PSDPA in which case all of their employee disclosures are to be managed by the Office). With the exception of Section 10 (4) notices, public servants have the option to make a disclosure within their own organization, or make a disclosure to the Office. Members of the general public may also disclose information with the Office.

More information about the Office's mandate, roles, responsibilities, activities, statutory reports and the PSDPA can be found on its website at www.psic-isp.gc.ca.

Strategic Outcome and Program Activity Architecture

The Office has one strategic outcome that guides the pursuit of its mandate and reflects the long-term benefits sought for Canadians as demonstrated in the following chart. The Office will review its strategic outcome, program activity architecture and performance management framework during 2010-11.



Planning Summary

Financial Resources (\$ thousands)

| 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
|---------|---------|---------|
| 6,538 | 6,838 | 5,638 |

Human Resources (Full-Time Equivalent—FTE)

| 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
|---------|---------|---------|
| 34 | 34 | 34 |

Strategic Outcome:

Wrongdoing in the federal public sector is detected, resolved and reported, while public servants are protected from reprisal, resulting in a greater integrity in the workplace.

| Performance Indicators | Targets |
|---|--|
| Inquiries and investigations are conducted efficiently and in accordance with the PSDPA | <ul style="list-style-type: none"> Review of current practices and establishment / refinement of all processes and procedures |
| Public servants and Canadians are aware of the role and mandate of the Office | <ul style="list-style-type: none"> Reach out to all federal public servants Reach out to the general public |
| Recognition of disclosure as a pro-social behaviour | <ul style="list-style-type: none"> Develop tools and best practices Implement the Prevention Strategy |

| Program Activity | Forecast Spending 2009-10* (\$thousands) | Planned Spending (\$thousands) | | | Alignment to Government of Canada Outcomes |
|------------------------------------|--|--------------------------------|--------------|--------------|--|
| | | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 | |
| Disclosure and Reprisal Management | 2,234 | 4,191 | 4,888 | 3,771 | Government Affairs |
| Internal Services | 2,048 | 2,347 | 1,950 | 1,867 | Government Affairs |
| Total | 4,282 | 6,538 | 6,838 | 5,638 | |

* Please refer to Section II Expenditure Profile for explanations relating to Forecast Spending in comparison with Planned Spending for future years.

Contribution of Priorities to the Strategic Outcome

The Office has one strategic outcome, and all of the following operational and management priorities contribute to the achievement of the strategic outcome.

| Operational Priorities | Type | Description |
|--|---------|--|
| Provide an efficient, safe and confidential disclosure mechanism, and protect against reprisals disclosers and persons who participate in investigations | Ongoing | <p>Why this is a priority:</p> <p>Public servants continue to be afraid of coming forward with disclosures. Concerns mostly relate to the potential impact on careers, the negative perceptions relating to disclosures, the possibility of long and costly steps, the negative impact on peers and the organization, and the potential for public exposure. The Office must be seen as an efficient and trusted avenue for making disclosures and seeking protection against reprisal.</p> <p>Plans for meeting the priority:</p> <p>The Office plans to continue to improve the efficiency and timeliness of case processing, and continue to strengthen quality control mechanisms and confidentiality measures aimed at ensuring the safety and confidentiality of cases. Internal expertise for the resolution of cases will also be further developed and more relationships with external experts will be established. Specific initiatives relating to this operational priority are listed in Section II.</p> |
| Inform public servants and Canadians about the role and mandate of the Office | Ongoing | <p>Why this is a priority:</p> <p>For wrongdoing in the federal public service to be properly reported, public servants and Canadians must be aware of the role and mandate of the Office and the avenues available to them for reporting wrongdoing. Creating an awareness among public servants and Canadians about such avenues is an ongoing challenge.</p> <p>Plans for meeting the priority:</p> <p>The Office plans to increase its visibility with public servants and Canadians. Outreach initiatives, communication channels and partnerships will be developed and implemented. Specific initiatives relating to this operational priority are listed in Section II.</p> |
| Promote a work-place culture in the federal public service that is open to disclosure and protects from reprisal | Ongoing | <p>Why this is a priority:</p> <p>Organizational culture plays a fundamental role in influencing whether and how a person discloses suspected wrongdoing. Embedding the principles of the PSDPA in departmental operations and organizational culture however takes time and requires ongoing effort and commitment. Promoting a workplace culture that is open to disclosure is very much part of the prevention role of the Office.</p> |

| Operational Priorities | Type | Description |
|---|---------|---|
| | | <p>Plans for meeting the priority:</p> <p>The Office plans to continue to promote ethics and the prevention of wrongdoing within the public service. The Office will continue to engage senior executives and managers in informing employees on the PSDPA and creating an open dialogue on ethics. Systemic issues, and the measures to address them, will also be identified. Specific initiatives relating to this operational priority are listed in Section II.</p> |
| Management Priorities | Type | Description |
| Establish a management infrastructure that is solid and consistent with federal government standards | Ongoing | <p>Why this is a priority:</p> <p>It takes approximately five years for public institutions to fully mature and become efficient at all operational levels. The Office needs to continue to solidify its internal management policies, practices, processes and systems in a manner that is consistent with federal government standards and that reflects best practices.</p> <p>Plans for meeting the priority:</p> <p>The Office plans to further develop its internal policies and management frameworks relating to finance, human resources management, information management and technology, procurement, security, access to information, risk management, external reporting, etc. Processes and controls will also be examined as a result. Specific initiatives relating to this management priority are listed in Section II, including initiatives relating to human resources.</p> |
| Implement management practices aimed at fostering a culture that reflects values of integrity, respect, fairness, and professionalism | Ongoing | <p>Why this is a priority:</p> <p>The Office seeks to enhance confidence in public institutions and those who serve Canadians. It is guided at all times by the public interest and ensures integrity, respect, fairness and professionalism in its procedures. The Office must lead by example and be seen as a model organization that embraces its values of integrity, respect, fairness and professionalism.</p> <p>Plans for meeting the priority:</p> <p>The Office plans to increase organizational capacity and develop competencies and skills in strategic areas. Ongoing learning and growth will be promoted through the alignment of personal goals with organizational goals. The Office will also improve communication practices to better reflect its values, establish its own employee code of conduct in alignment with the Values and Ethics Code for the Public Service, and encourage open dialogue and a respectful environment. Specific initiatives relating to this management priority are listed in Section II.</p> |

Risk Analysis

The Office has a highly visible profile due to the sensitivity of its mandate. As an Agent of Parliament, the Office operates in a highly dynamic environment that includes new and evolving expectations. The Office is addressing these challenges while continuing to provide effective services. A corporate risk profile has been developed. It identifies and assesses risks of strategic importance. Risk mitigation actions have also been identified, and these are being integrated with business planning and day to day program activities.

Information Security

Information security is critical in the context of disclosures, investigations and the need for preserving confidentiality. Sensitive or private information must be protected from potential loss or inappropriate access in order to avoid potential litigation, damaged reputation and further reluctance in coming forward. The Office has implemented many practices aimed at ensuring the security of information, which include briefing and confidentiality agreements, random information security checks within premises, controlled access for the storage of sensitive information, and a "threat risk assessment" of information management and information technology security was conducted. A new Case Management System will also be implemented, resulting in strengthened access and security features.

Awareness of the Office's Mandate

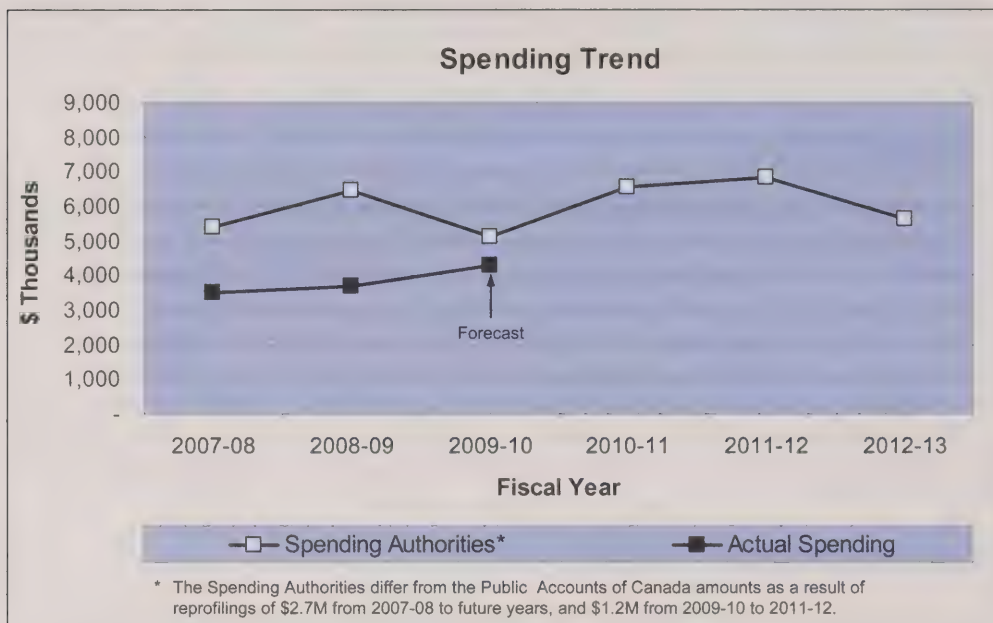
Public servants and Canadians may be unaware of services provided by the Office, or may be reluctant to use such services. Limited awareness and trust, in particular among public servants, can directly impact the Office's ability to achieve its mandate. Public servants are less likely to make disclosures if they do not have a clear understanding of the services available or if they lack trust that they will be adequately protected. To continue to create mandate awareness and further develop confidence, the Office is increasing its visibility using multiple communication channels, outreach initiatives, and partnering with key stakeholders and experts.

Internal capacity

Maintaining human resources, namely through attraction, development and retention of employees with adequate competencies, skills and experience is a demanding management responsibility. The high mobility of skilled professionals and the greater impact of turnover on small organizations can create challenges for knowledge transfer, succession planning and corporate memory. To ensure that human resources are maintained and further enhanced, the Office is reviewing its positions and classifications, and conducting a gap analysis of competencies and skills in relation to operational requirements. Results of the review and gap analysis will be incorporated in the human resource management plan. New procurement mechanisms may also be implemented for facilitating the use of external contractors, thereby resulting in enhanced organizational capacity and flexibility.

Expenditure Profile

For the 2010-11 fiscal year, the Office has spending authorities of \$6.5M to meet the expected results of its program activities and contribute to its strategic outcome.



Explanations Relating to the 2009-10 Fluctuation in Spending Authorities

An amount of Spending Authority totalling \$1.2M was reprofiled from 2009-10 to 2011-12, which explains the decrease in Spending Authority for 2009-10 and the corresponding increase in Spending Authority for 2011-12 from previously reported amounts. This \$1.2M reprofile represents expenditures that will materialize at a later time than initially anticipated. These expenditures include additional office space, the implementation of a new Case Management System, and costs related to preparation for the independent review that will be conducted five years after the PSDPA came into effect, which was April 1, 2007.

Explanations Relating to Actual Spending Lower than Spending Authorities

The Office has spent less than initially anticipated since its creation in April 2007. Differences between spending authorities and actual spending are mainly due to the complexities of trying to estimate resource requirements, program expenditures and case volumes in the context of a newly established organization. Spending authorities were allocated on the basis of a fully established organization from the onset, whereas the Office was established on a more gradual basis than perhaps initially anticipated. It is never possible to accurately predict volumes of enquiries and caseloads upon establishing a new organization. Moreover, the Office has achieved efficiencies through shared

service arrangements for many of its management processes and systems, namely financial, human resources and information technology.

Actual spending should increase in future years, as the Office continues to deal with inquiries and disclosures, and places greater emphasis on increasing awareness of its mandate through outreach and communication initiatives, implementing various components of a prevention strategy relating to wrongdoing, and determining possible measures for addressing systemic issues that could give rise to wrongdoing in the federal public sector as well as reprisal protection issues. These and other planned initiatives will contribute to fostering a public service culture open to disclosure, and strengthening the Office's management practices and reputation as a trusted avenue for making disclosures and seeking protection from reprisal. It should be noted that the PSDPA, as well as the Office's administration and operations will be reviewed as part of the independent review that will be conducted five years after the PSDPA came into effect, which was April 1, 2007.

Voted and Statutory Items

| Vote Number or Statutory Item (S) | Truncated Vote or Statutory Wording | Main Estimates (\$ thousands) | |
|---|---|----------------------------------|---------|
| | | 2009-10 | 2010-11 |
| 50 | Program expenditures | 6,033 | 6,033 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 505 | 505 |
| Total | | 6,538 | 6,538 |

Section II:
Analysis of Program Activities
by Strategic Outcome

Strategic Outcome

Wrongdoing in the federal public sector is detected, resolved and reported, while public servants are protected from reprisal, resulting in a greater integrity in the workplace.

Program Activity: Disclosure and Reprisal Management

| Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$ thousands) | | | | | |
|--|------------------|---------|------------------|---------|------------------|
| 2010–11 | | 2011–12 | | 2012–13 | |
| FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending |
| 24 | 4,191 | 24 | 4,888 | 24 | 3,771 |

| | |
|-------------------------|---|
| Expected Results | Increased confidence in Canadian federal public institutions. |
|-------------------------|---|

| Performance Indicators | Targets |
|---|--|
| Inquiries and investigations are conducted efficiently and in accordance with the PSDPA | <ul style="list-style-type: none"> Review of current practices and establishment / refinement of all processes and procedures |
| Public servants and Canadians are aware of the role and mandate of the Office | <ul style="list-style-type: none"> Reach out to all federal public servants Reach out to the general public |
| Recognition of disclosure as a pro-social behaviour | <ul style="list-style-type: none"> Develop tools and best practices Implement the Prevention Strategy |

Program Activity Summary

Disclosure and Reprisal Management involves providing advice to federal public sector employees and members of the public who are considering making a disclosure, and to accept, investigate and report on disclosures of possible wrongdoing. In addition, the program activity involves exercising exclusive jurisdiction over the review, conciliation and settlement of complaints of reprisal, including making applications to the Public Servants Disclosure Protection Tribunal to determine if reprisals have taken place and to order appropriate remedial and disciplinary action.

The program activity also includes initiatives for education and the prevention of wrongdoing in the workplace. Discussions and comparative analysis are also conducted with other jurisdictions and leading experts from time to time, in order to develop leading-edge thinking on disclosure regimes, and share best practices and lessons learned.

Although it is not possible to forecast volumes of enquiries, caseload and average processing times for a given year, the Office does report actual volume information in its Annual Report. A total of 55 disclosures and 20 complaints of reprisal were received by the Office during 2008-09, as reported in the latest Annual Report. During 2010-11, the Office will define improved performance indicators and targets that better reflect the contribution of its program activities to federal government. Targets relating to processing time effectiveness may be developed based on prior year experiences.

Planning highlights

In order to achieve the expected results of the Disclosure and Reprisal Management program activity, and to maintain focus on the operational priorities outlined in Section I, the Office proposes to undertake the following initiatives, which are listed in relation to each of the operational priorities outlined in Section I:

Provide an efficient, safe and confidential disclosure mechanism, and protect against reprisals relating to disclosures and participation in investigations

- Carry on efforts for improving the effectiveness, efficiency and timeliness of internal procedures related to the handling of disclosure and reprisal protection files, including triage, intake, investigations, etc.
- Complete an update of the Office's strategic outcome(s) and program activities.
- Continue research and development of the Office's performance measurement strategy, in alignment with the updated strategic outcome(s) and program activities.
- Finalize lists of potential experts and investigators who can provide support on a contractual basis in order to help deal with high volumes or complex files.

Inform public servants and Canadians about the role and mandate of the Office

- Undertake outreach initiatives aimed at creating awareness and understanding of the Office's role and mandate among Members of Parliament and Senators.
- Organize a workshop in order to help create awareness with organizations and key individuals involved with disclosure legislation and practices.

Promote a work-place culture in the federal public service that is open to disclosure and protects from reprisal

- Implement various components of the Office's Prevention Strategy, including development of a decision-making model for potential disclosures that will help improve case management practices.
- Maintain liaison with key stakeholders within the federal public sector (such as unions, senior officers responsible for internal disclosure, senior officials for values and ethics, etc.) to discuss actions aimed at promoting desirable workplace culture.

- Continue to exchange ideas with Canadian and international advocacy groups that support disclosers.
- Determine possible approaches for addressing systemic vulnerabilities in the federal public sector previously identified with the assistance of key partners.

Benefits for Canadians

The Disclosure and Reprisal Management program activity aims to enhance confidence in federal public institutions and in those who serve Canadians. It helps to build effective and credible organizations where public servants and citizens can, in good faith and confidence, raise their concerns about wrongdoing. It assists federal government organizations in preventing wrongdoing in the federal public service workplace and in promoting integrity. It also contributes to increasing Canada's reputation as a leader in terms of disclosure regimes. It is in the public interest to maintain and enhance public confidence in the integrity of public servants.

Program Activity: Internal Services

| Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$ thousands) | | | | | |
|--|------------------|---------|------------------|---------|------------------|
| 2010–11 | | 2011–12 | | 2012–13 | |
| FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending |
| 10 | 2,347 | 10 | 1,950 | 10 | 1,867 |

| | |
|-------------------------|---|
| Expected Results | Support to program needs and corporate obligations. |
|-------------------------|---|

| | |
|--|----------------|
| Performance Indicators | Targets |
| The Office will be updating its performance management framework during 2010-11, at which time performance indicators and targets relating to Internal Services may be communicated. | |

Program Activity Summary

Internal Services are groups of related activities and resources that are administered to support the needs of programs and other corporate obligations of an organization. In the context of the Office, these groups include:

- Management and Oversight Services
- Communications Services
- Corporate Legal Services
- Human Resources Management Services
- Financial Management Services
- Information Management Services
- Information Technology Services
- Real Property Services
- Materiel Services
- Acquisition Services
- Travel and Other Administrative Services

Planning highlights

In order to achieve the expected results of the Internal Services program activity, and maintain focus on the management priorities outlined in Section I, the Office proposes to undertake the following initiatives, which are listed in relation to each of the management priorities outlined in Section I:

Establish a management infrastructure that is solid and consistent with federal government standards

- Review and improve the governance and organizational structure of the Office, in alignment with the updated strategic outcome(s) and program activities.
- Develop and implement an information management strategy.

- Review workplace health and safety standards for creating a better workplace and ensuring compliance with applicable federal government policies and requirements of the Canada Labour Code.

Implement management practices aimed at fostering a culture that reflects values of integrity, respect, fairness, and professionalism

- Finalize development of an integrated human resources management plan for the Office, including strategies relating to staffing and retention, temporary or contractual help, succession planning, learning and growth, performance agreements, etc.
- Implement mechanisms for facilitating internal communications, the sharing of information and the transfer of knowledge among employees of the Office.
- Develop a code of conduct for employees of the Office that is consistent with the Values and Ethics Code for the Public Service.

Benefits for Canadians

The Internal Services program activity contributes to the effectiveness and efficiency of program operations, the appropriate management of resources, the safeguarding of public assets, the reporting of reliable and timely information, and the compliance of activities with applicable legislation, regulation, policies and delegated authorities. It also contributes to the promotion of public service values and the creation of a healthy work environment.

Section III:

Supplementary Information

Supplementary Information Tables

Green Procurement

Although the Office is not a materiel or asset intensive organization, every effort is made to procure supplies and equipment that are considered to be environmentally friendly. During 2010-11, the Office will enquire about green procurement strategies and training methods used by federal government departments and agencies, and will ensure that such practices are implemented where applicable.

Planned Audits and Evaluations

The Office is completing an Internal Audit and Evaluation Plan, which will be submitted to its Departmental Audit and Evaluation Committee for review and recommendation to the Commissioner for approval. Subject to the review and approval process, it is expected that some internal audits or evaluations will be conducted during 2010-11 and future years.

In accordance with provisions of the PSDPA, an independent review of the *Act* and its administration and operation will be conducted five years after it came into effect, which was April 1, 2007. A report on the review will be tabled before each House of Parliament within the first 15 days on which that House is sitting after the review is completed.

Other Items of Interest

Departmental Audit and Evaluation Committee

The Office has a Departmental Audit and Evaluation Committee composed of four members external to federal government, one of which chairs the Committee. Ex-officio members include the Commissioner and the Senior Financial Officer.

The Committee ensures that the Commissioner has independent and objective advice, guidance, and assurance on the adequacy of management and accountability processes. For this purpose, the Committee exercises active oversight over key areas of management control and accountability, including values and ethics, risk management, internal control, internal audit and evaluation, financial statements, public accounts, and other statutory reports such as the Annual Report, the Report on Plans and Priorities, and the Departmental Performance Report. The Committee meets at least four times per year.

Annual Audit of Financial Statements

Financial statements of the Office have been audited by the Office of the Auditor General on an annual basis since 2008-09. A re-assessment of internal controls over financial management and reporting will be conducted early in 2010-11 to ensure that the Office continues to maintain appropriate management practices in these areas. Annual financial statements of the Office are published as part of its Departmental Performance Reports.

Shared Service Arrangements

The Office has shared service agreements with the Canadian Human Rights Commission and Status of Women Canada, who provide administrative services to the Office on a contractual basis. These arrangements supplement internal resources of the Office and allow the pooling expertise in specific management areas. Shared service arrangements contribute to lowering costs relating to internal services.

The Canadian Human Rights Commission provides services in the areas of financial management (namely transaction processing and reporting), security clearances and building security arrangements, procurement and contracting, telecommunications, information management, information technology and human resources information systems. Status of Women Canada provides services in the areas of human resources management, namely planning, staffing, classification, labour relations, policies and procedures, and human resources reporting requirements to central agencies.

Autres points d'intérêt

Comité de vérification et d'évaluation du Commissariat

Le Commissariat a un Comité de vérification et d'évaluation composé de quatre membres provenant de l'extérieur du gouvernement fédéral, dont l'un d'eux en est le président. Parmi les membres d'office se trouvent la commissaire et l'agent financier principal.

Le Comité veille à ce que la commissaire soit conseillée et guidée de façon indépendante et objective, et à ce qu'elle reçoive l'assurance que les processus de gestion et d'imputabilité sont adéquats. À ces fins, le Comité exerce une surveillance active sur les domaines principaux en matière de gestion et de reddition de compte, y compris sur les valeurs et l'éthique, la gestion du risque, le contrôle interne, la vérification interne et l'évaluation, les états financiers, les comptes publics ainsi que sur les rapports exigés par la loi, tels que le Rapport annuel, le Rapport sur les plans et priorités et le Rapport ministériel sur le rendement. Les réunions du Comité ont lieu au moins quatre fois par année.

Vérification annuelle des états financiers

Depuis l'exercice 2008-2009, les états financiers du Commissariat font l'objet d'une vérification annuelle par le Bureau du vérificateur général. Une nouvelle évaluation des contrôles internes de la gestion financière et des rapports financiers sera menée au début de l'exercice 2010-2011 afin de s'assurer que les pratiques de gestion du Commissariat dans ces domaines demeurent appropriées. Les états financiers annuels du Commissariat sont publiés dans son Rapport ministériel sur le rendement.

Ententes de services partagés

Le Commissariat a conclu des ententes de services avec la Commission canadienne des droits de la personne ainsi que Condition féminine Canada, lesquels fournissent des services administratifs au Commissariat sur une base contractuelle. Ces ententes suppléent les ressources internes du Commissariat et permettent la mise en commun d'expertise dans des domaines particuliers de gestion. Les ententes de services partagées permettent de diminuer les coûts liés aux services internes.

La Commission canadienne des droits de la personne fournit des services dans les domaines de la gestion des finances (à savoir le traitement des transactions et la production de rapports), des cotés de sécurité et ententes liées à la sécurité de l'immuable, de l'approvisionnement et des contrats, des télécommunications, de la gestion de l'information, des technologies de l'information et des systèmes d'information sur les ressources humaines. Condition féminine Canada fournit des services dans les domaines de la gestion des ressources humaines, à savoir la planification, la dotation, la classification, les relations de travail, les politiques et procédures, et la production de rapports en matière de ressources humaines auprès des organismes centraux.

Tableaux sur les renseignements supplémentaires

Approvisionnement écologique

Bien que le Commissariat n'utilise pas beaucoup de matériels ni de biens, il met tout en œuvre pour obtenir des fournitures et de l'équipement considérés écologiques. Pendant l'exercice 2010-2011, le Commissariat se renseignera sur les stratégies d'approvisionnement écologique et sur les méthodes de formation utilisées par les ministères et agences fédérales et il fera en sorte que ces pratiques soient mises en œuvre, le cas échéant.

Vérifications et évaluations prévues

Le Commissariat complète présentement son plan de vérifications internes et évaluations, lequel sera déposé auprès du Comité de vérification et d'évaluation du Commissariat, afin que le Comité l'examine et fasse des recommandations à la commissaire pour approbation. Sous réserve du processus d'examen et d'approbation, il est attendu qu'un certain nombre de vérifications internes et évaluations seront effectuées pendant l'exercice 2010-2011 et lors des exercices subséquents.

En application des dispositions de la Loi, un examen indépendant de la Loi et de son administration sera effectué cinq après son entrée en vigueur, laquelle a eu lieu le 1^{er} avril 2007. Un rapport sur l'examen sera déposé devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de ces chambres suivant la fin de l'examen.

Section III: Renseignements supplémentaires

L'activité de programme « Services internes » contribue à l'efficacité et l'efficience opérationnelle des programmes, la gestion appropriée des ressources, la protection des biens publics, l'établissement de rapports renforçant des informations fiables transmises en temps opportun ainsi que la conformité des activités du Commissariat, aux lois, règlements, politiques et pouvoirs délégués applicables. Elle favorise également la promotion des valeurs du secteur public et la création d'un environnement de travail sain.

Avantages pour la population canadienne

- Elaborer un code de conduite pour les employés du Commissariat, lequel sera en harmonie avec le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.
- Mettre en place des mécanismes pour favoriser les communications internes, le partage des informations et le transfert des connaissances entre les employés du Commissariat.
- Terminer l'élaboration d'un plan intégré de gestion des ressources humaines pour le Commissariat, y compris les stratégies sur la dotation et le maintien en poste, l'aide temporaire ou contractuelle, la planification de la relève, la formation et l'apprentissage personnel, les ententes de rendement, etc.
- Mettre en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.

- Examiner les normes de santé et sécurité au travail afin de mettre en place un milieu de travail amélioré et de s'assurer qu'elles respectent les politiques du gouvernement fédéral et les dispositions du Code canadien du travail.
- Elaborer et mettre en place une stratégie de gestion de l'information.
- Examiner et améliorer la gouvernance et la structure organisationnelle du Commissariat, en conformité avec la mise à jour du ou des résultats stratégiques et des activités de programme.

Etablir une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement.

Activité de programme : Services internes

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | | | |
|--|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| 2010-2011 | | 2011-2012 | | 2012-2013 | |
| ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues |
| 10 | 2 347 | 10 | 1 950 | 10 | 1 867 |

| Résultat attendu | Répondre aux besoins des programmes et satisfaire aux autres obligations de l'organisation. |
|------------------|---|
|------------------|---|

| Indicateur de rendement | Cible |
|--|-------|
| Le Commissariat mettra à jour son cadre de gestion du rendement au cours de l'exercice 2010-2011 et à ce moment, des indicateurs de rendement et des cibles liés aux Services internes pourraient être diffusés. | |

Résumé de l'activité de programme

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes administrées de façon à répondre aux besoins des programmes et à satisfaire aux autres obligations générales d'une organisation. Voici les groupes en question dans le contexte du Commissariat :

- Services de gestion et de surveillance
- Services des communications
- Services juridiques corporatifs
- Services de gestion des ressources humaines
- Services de gestion des finances
- Services de gestion de l'information
- Services des technologies de l'information
- Services de gestion des biens immobiliers
- Services de gestion du matériel
- Services de gestion des acquisitions
- Services de gestion des voyages et autres services administratifs

Points saillants de la planification

Afin d'atteindre les résultats attendus de l'activité de programme « Services internes » et maintenir le cap quant aux priorités en matière de gestion mentionnées dans la section I, le Commissariat envisage d'entreprendre les initiatives suivantes, lesquelles sont énumérées selon chaque priorité en matière de gestion mentionnée à la section I :

Renseigner le secteur public et la population canadienne sur le rôle et le mandat du Commissariat.

- Entreprendre des activités de liaisons auprès des parlementaires, afin de faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Commissariat.
- Organiser un atelier de travail visant à sensibiliser les organisations et les personnes clés en matière de pratiques et de régimes législatifs portant sur la divulgation.

Faire la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral.

- Mettre en œuvre les différents éléments de la stratégie de prévention du Commissariat, y compris l'élaboration du nouveau modèle de prise de décision en matière de divulgation potentielle, lequel améliorera les pratiques en matière de gestion des cas.
- Demeurer en communication avec les principaux intervenants au sein du secteur public fédéral (tels que les syndicats, les agents supérieurs responsables des divulgations internes, les cadres supérieurs responsables des valeurs et de l'éthique, etc.), et discuter des mesures visant à promouvoir une culture souhaitable en milieu de travail.
- Poursuivre les échanges d'idées avec les groupes de défense canadiens et étrangers qui appuient les divulgateurs.

- Etablir des approches possibles afin de régler les problèmes systémiques au sein du secteur public, lesquels ont été cernés précédemment en collaboration avec des partenaires clés.

Avantages pour la population canadienne

L'activité de programme « gestion des divulgations et des représailles » vise à accroître la confiance envers les institutions publiques fédérales et les fonctionnaires au service des Canadiens et des Canadiennes. Elle permet de mettre en place une organisation efficace où les fonctionnaires et les citoyens peuvent faire part, de bonne foi et en toute confiance, de leurs inquiétudes au sujet d'actes répréhensibles. Elle aide les organisations fédérales à prévenir des actes répréhensibles en milieu de travail dans le secteur public et à promouvoir l'intégrité. Elle contribue également à relever la réputation du Canada en tant que chef de file mondial en matière de régime de divulgation. Il est d'intérêt public de maintenir et d'améliorer la confiance de la population canadienne à l'égard des fonctionnaires.

protection des fonctionnaires divulgateurs, afin de déterminer si des représailles ont été exercées et, s'il y a lieu, ordonner des mesures correctives ou disciplinaires.

L'activité de programme comprend également des initiatives visant la sensibilisation ainsi que la prévention des actes répréhensibles en milieu de travail. Des discussions et analyses comparatives sont également menées de temps à autre avec d'autres juridictions et experts afin que le Commissariat soit à l'avant-garde en matière de conceptualisation des régimes de divulgation et partage les pratiques exemplaires et leçons tirées.

Bien qu'il soit impossible de prévoir le nombre de demandes de renseignements, le volume de cas et le temps moyen de traitement pour une année donnée, le Commissariat fait rapport sur ses activités dans son rapport annuel. Durant l'exercice 2008-2009, le Commissariat a reçu 55 divulgations et 20 plaintes de représailles, tel que mentionné au dernier rapport annuel. Durant l'exercice 2010-2011, le Commissariat élaborera des indicateurs de rendement et des cibles améliorées qui témoigneront de la contribution de ses activités de programme au gouvernement fédéral. Des cibles portant sur la rapidité du temps de traitement pourraient être élaborées selon l'expérience acquise dans le passé.

Points saillants de la planification

Afin d'atteindre les résultats attendus de l'activité de programme « gestion des divulgations et des représailles » et maintenir le cap quant aux priorités opérationnelles mentionnées dans la section I, le Commissariat envisage d'entreprendre les initiatives suivantes, lesquelles sont énumérées selon chaque priorité opérationnelle mentionnée à la section I :

Fournir un mécanisme de divulgation efficace, sûr et confidentiel et protéger contre les représailles les divulgateurs et les personnes qui participent aux enquêtes.

- Poursuivre les efforts déployés pour améliorer l'efficacité, l'efficience et réduire le temps requis pour les procédures internes portant sur le traitement des cas de divulgation et de protection contre les représailles, y compris le triage, la réception des demandes, les enquêtes, etc.

- Compléter la mise à jour du ou des résultats stratégiques et des activités de programme du Commissariat.

- Poursuivre la recherche et le développement de la stratégie d'évaluation du rendement du Commissariat, de manière constante avec la mise à jour du ou des résultats stratégiques et des activités de programme.

- Terminer la liste des experts et des enquêteurs qui pourraient constituer des ressources supplémentaires sur une base contractuelle, afin de venir en aide lorsqu'il y a un grand nombre de cas ou des dossiers complexes.

Résultat stratégique

Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre des représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

Activité de programme : gestion des divulgations et des représailles

| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | | | |
|--|------------------|-----|------------------|-----|------------------|
| 2010-2011 | | | 2011-2012 | | |
| ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues |
| 24 | 4 191 | 24 | 4 888 | 24 | 3 771 |

| Résultat attendu | Confiance accrue dans les institutions publiques fédérales au Canada. |
|------------------|---|
|------------------|---|

| Indicateurs de rendement | Cibles |
|--|---|
| Les demandes de renseignements sont traitées et les enquêtes sont menées de façon efficace et en conformité avec la Loi. | <ul style="list-style-type: none">Examiner les pratiques courantes, et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures. |
| Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat du Commissariat. | <ul style="list-style-type: none">Aller au-devant de l'ensemble des fonctionnaires.Aller au-devant du grand public. |
| Il est reconnu que la divulgation est une conduite sociale valable. | <ul style="list-style-type: none">Elaborer des outils et des pratiques exemplaires.Mettre en place la stratégie de prévention. |

Résumé de l'activité de programme

La gestion des divulgations et des représailles consiste notamment à fournir des conseils aux fonctionnaires du secteur public fédéral et aux membres du grand public qui envisagent de faire une divulgation, à recevoir les divulgations d'actes répréhensibles allégués ainsi qu'à mener des enquêtes et faire rapport sur ces divulgations. En outre, dans le cadre de l'activité de programme, le Commissariat a compétence exclusive sur la conciliation en ce qui a trait aux plaintes en matière de représailles ainsi que sur l'examen et le règlement de ces plaintes, incluant le renvoi de la plainte au Tribunal de la

Section II: Analyse des activités de programme par résultat stratégique

possible d'évaluer avec précision le nombre de cas et de demandes de renseignements au moyen d'ententes de services partagés pour de nombreux processus et système de gestion, à savoir les finances, les ressources humaines et les technologies de l'information.

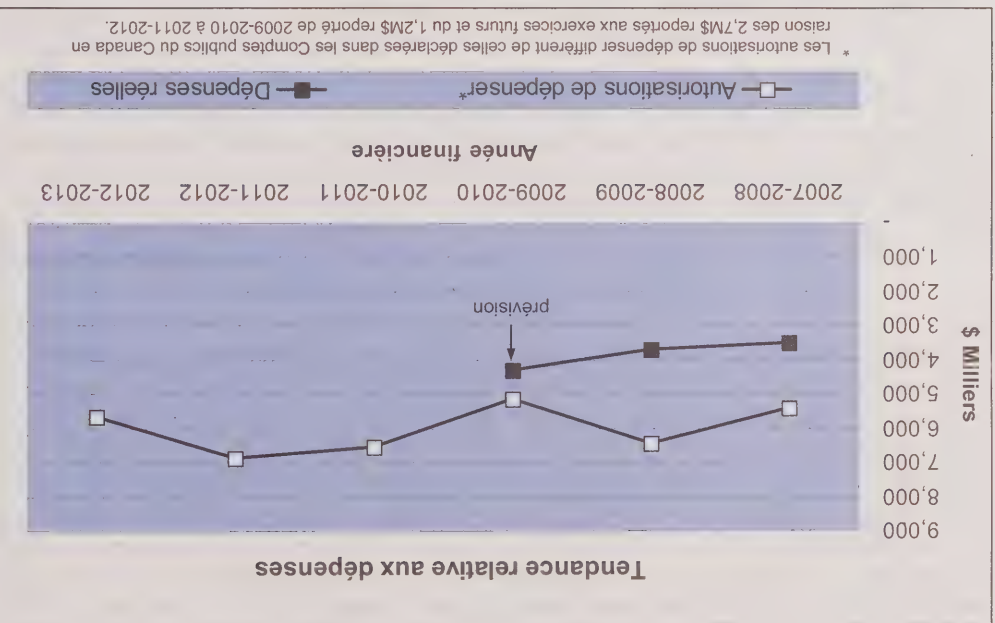
Les dépenses réelles devraient augmenter au cours des prochaines années, car le Commissariat continuera de traiter des demandes de renseignements et des divulgations, et il mettra davantage l'accent sur l'accroissement de la connaissance de son mandat au moyen d'activités de liaison et de communication et sur la mise en œuvre de divers éléments d'une stratégie de prévention des actes répréhensibles. Le Commissariat mettra également l'accent sur l'établissement de mesures visant à régler les problèmes systémiques qui pourraient entraîner des actes répréhensibles dans le secteur public ainsi que sur les questions liées à la protection contre les représailles. Ces activités ainsi que d'autres initiatives prévues contribueront à établir une culture favorisant les divulgations au sein du secteur public de même qu'à renforcer les pratiques de gestion du Commissariat et sa réputation d'organisme auquel on peut avoir recours pour faire des divulgations d'actes répréhensibles et pour se protéger contre les représailles. Il convient de noter que la Loi de même que la gestion et les activités du Commissariat seront examinées en rapport avec l'examen indépendant qui sera effectué cinq ans après que la Loi a prit effet, c'est à dire le 1^{er} avril 2007.

Poste voté et poste législatif

| Poste voté ou législatif (L) | Libellé tronqué du poste voté ou législatif | Budget principal des dépenses (en milliers de dollars) | |
|------------------------------|--|--|-----------|
| | | 2009-2010 | 2010-2011 |
| 50 | Dépenses de programme | 6 033 | 6 033 |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 505 | 505 |
| Total | | 6 538 | 6 538 |

Profil des dépenses

Pour l'exercice 2010-2011, le Commissariat a l'autorisation de dépenser 6,5 M\$ afin d'atteindre son résultat stratégique et les attentes de ses activités de programme.



Explication de la diminution de l'autorisation de dépenser pour l'exercice 2009-2010

Un montant de 1,2M\$ de l'autorisation de dépenser a été reportée de 2009-2010 à 2011-2012, ce qui explique la diminution de l'autorisation de dépenser en 2009-2010 et l'augmentation correspondante en 2011-2012 comparativement au montant rapporté antérieurement. Ce report de 1,2 M\$ concerne des dépenses qui se concrétiseront plus tard que prévu initialement. Ces dépenses incluent des locaux supplémentaires, la mise en place d'un nouveau système de gestion des cas, et les coûts liés à la préparation pour l'examen indépendant qui sera effectué cinq ans après que la Loi a prit effet, c'est à dire le 1^{er} avril 2007.

Explication des dépenses réelles inférieures aux autorisations de dépenser

Depuis sa création en avril 2007, le Commissariat a dépensé moins que ce qui avait été prévu initialement. Les différences entre les autorisations de dépenser et les dépenses réelles sont principalement dues aux difficultés liées à l'estimation des besoins en ressources, des dépenses de programme et du nombre de cas dans le contexte d'une nouvelle organisation. L'autorisation de dépenser a été accordée en tenant pour acquis que l'organisation serait pleinement établie dès le début, alors que l'établissement du Commissariat s'est effectué d'une façon plus graduelle que ce qui avait possiblement été envisagé initialement. Lors de la création d'une nouvelle organisation, il n'est jamais

sécurité des technologies de l'information a été effectuée. Un nouveau système de gestion des cas sera également mis en place, ce qui limitera l'accès et renforcera les dispositifs de sécurité.

Sensibilisation au mandat du Commissariat

Les fonctionnaires et la population canadienne ne connaissent peut-être pas les services offerts par le Commissariat ou bien ils peuvent hésiter à utiliser ses services. La méconnaissance ou une confiance limitée, particulièrement chez les fonctionnaires, peut avoir des conséquences directes sur la capacité du Commissariat à accomplir son mandat. Il est moins probable que les fonctionnaires feront une divulgation s'ils ne comprennent pas clairement les services auxquels ils ont accès ou s'ils ne sont pas certains qu'ils seront protégés. Afin de continuer à promouvoir son mandat et accroître davantage la confiance, le Commissariat augmentera sa visibilité en utilisant de multiples moyens de communication, en menant des activités de liaison et en s'associant avec des intervenants et des experts clés.

Capacité interne

Le maintien des ressources humaines, à savoir attirer, former et maintenir en poste des employés possédant les compétences, le savoir-faire et l'expérience nécessaires, constitue une responsabilité de gestion exigeante. La grande mobilité des professionnels qualifiés et les répercussions du roulement de personnel, qui touchent plus durement les petits organismes, peuvent causer des problèmes liés au transfert des connaissances, à la planification de la relève et à la mémoire de l'organisation. Pour veiller à ce que les ressources humaines soient maintenues et améliorées, le Commissariat effectue présentement un examen de ses postes et de ses classifications, et mène une analyse des lacunes en ce qui a trait aux compétences et au savoir-faire requis pour les besoins opérationnels. Les résultats de l'examen et de l'analyse des lacunes seront ajoutés au plan de gestion des ressources humaines. De nouveaux mécanismes d'approvisionnement pourraient également être mis en œuvre afin de faciliter l'utilisation d'entrepreneurs externes, ce qui améliorerait la capacité et la souplesse de l'organisation.

La sécurité de l'information est cruciale dans le contexte des divulgations et des enquêtes où la confidentialité doit être maintenue. Les renseignements sensibles ou personnels doivent être protégés contre les fuites et accès non autorisés afin d'éviter que des poursuites soient intentées, que des réputations soient ternies ou bien que les divulgateurs potentiels craignent davantage de faire une divulgation. Le Commissariat a mis en œuvre de nombreuses pratiques pour protéger l'information, dont des séances d'information et ententes de confidentialité, des contrôles de sécurité aléatoires au sein de ses bureaux, et un accès restreint à l'endroit où sont entreposés les renseignements sensibles. De plus, une « évaluation des menaces et risques » en matière de gestion de l'information et de la

Sécurité de l'information

Le Commissariat fait l'objet d'attention en raison des sensibilités rattachées à son mandat. En tant qu'agent du Parlement, le Commissariat mène ses activités au sein d'un environnement très dynamique qui comporte de nouvelles attentes en perpétuelle évolution. Le Commissariat relève ces défis tout en continuant de fournir des services efficaces. Un profil de risque de l'organisation a été élaboré, lequel a cerné et évalué les risques importants d'un point de vue stratégique. Le Commissariat a également déterminé des mesures visant l'atténuation des risques, et ces mesures ont été ajoutées au plan des activités et aux activités de programme quotidiennes.

Analyse des risques

| Priorités en matière de gestion | Type | Description |
|--|------|--|
| les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme. | | <p>L'équité et le professionnalisme dans l'exécution de ses procédures. Le Commissariat doit donner l'exemple et être vu comme une organisation modèle qui souscrit sans réserve à ses valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend augmenter sa capacité organisationnelle et développer ses compétences et son savoir-faire dans des domaines stratégiques. Il fera la promotion de la formation et de l'apprentissage personnels continus en harmonisant les objectifs personnels des employés avec les objectifs de l'organisation. Le Commissariat améliorera également ses pratiques en communication pour qu'elles témoignent davantage de ses valeurs; il établira son propre code de conduite pour ses employés, lequel sera conforme au Code des valeurs et éthique de la fonction publique, et il favorisera le dialogue ouvert et un environnement de travail respectueux. Les initiatives particulières liées à la présente priorité en matière de gestion sont énumérées à la section II.</p> |

| Description | Type | Priorités opérationnelles |
|---|-------------------|--|
| <p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>La culture organisationnelle joue un rôle fondamental dans la décision d'une personne de divulguer un acte possiblement répréhensible et dans la façon dont la divulgation sera effectuée. Cependant, enraciner les principes de la Loi dans les activités et dans la culture d'une organisation prend du temps et exige un engagement et le déploiement d'efforts constants. Faire la promotion d'une culture favorisant la divulgation est partie intégrante du rôle du Commissariat en matière de prévention.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend poursuivre la promotion de l'éthique et la prévention des actes répréhensibles au sein du secteur public. Il continuera de mobiliser les hauts fonctionnaires et les gestionnaires pour qu'ils renseignent leurs employés au sujet de la Loi et engagent un dialogue ouvert sur l'éthique. En outre, il cernera les problèmes systémiques et trouvera des moyens pour les régler. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p> | <p>Permanente</p> | <p>Faire la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral.</p> |
| Description | Type | Priorités en matière de gestion |
| <p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>D'ordinaire, une organisation publique prend environ cinq ans avant de parvenir à pleine maturité et être efficace dans l'ensemble de ces activités. Le Commissariat doit poursuivre le renforcement de ses politiques, pratiques, processus et systèmes internes de gestion de manière constante avec les normes du gouvernement fédéral et pratiques exemplaires.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend améliorer ses politiques internes et ses cadres de gestion concernant les finances, la gestion des ressources humaines, la gestion de l'information, les technologies de l'information, la sécurité, l'accès à l'information, la gestion du risque, les rapports externes, etc. Les processus et les contrôles seront examinés en conséquence. Les initiatives particulières liées à la présente priorité en matière de gestion sont énumérées à la section II, y compris celles en matière de ressources humaines.</p> | <p>Permanente</p> | <p>Etablir une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement.</p> |
| <p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Le Commissariat entend accroître la confiance envers les institutions publiques et les fonctionnaires au service de la population canadienne. En tout temps, l'intérêt public guide le Commissariat, qui veille à assurer l'intégrité, le respect,</p> | <p>Permanente</p> | <p>Mettre en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur</p> |

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Le Commissariat a un seul résultat stratégique, et toutes les priorités opérationnelles et les priorités de gestion qui suivent jouent un rôle dans l'atteinte de ce résultat stratégique.

| Priorités opérationnelles | Type | Description |
|--|------------|---|
| Fournir un mécanisme de divulgation efficace, sûr et confidentiel, et protéger contre les représailles les divulgateurs et les personnes qui participent aux enquêtes. | Permanente | <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend continuer d'améliorer l'efficacité et la rapidité d'exécution du traitement des cas. Il prévoit également de renforcer les mécanismes de contrôle de la qualité et les mesures de confidentialité visant à assurer la sécurité et la confidentialité des cas. L'expertise interne sera également améliorée et le Commissariat créera davantage de liens avec des experts externes. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p> <p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Les fonctionnaires craignent encore de faire des divulgations. Leurs réserves portent principalement sur les conséquences qu'une divulgation pourrait avoir sur leur carrière, sur l'image négative liée à la divulgation, sur la possibilité que le processus soit long et coûteux, sur les répercussions négatives sur leurs collègues et leur organisation et sur la possibilité que leur identité soit rendue publique. Le Commissariat doit être vu comme étant un organisme efficace et fiable auquel on peut avoir recours pour faire des divulgations et pour être protégé contre les représailles.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend accroître sa visibilité auprès des fonctionnaires et de la population canadienne. Des activités de liaison, des moyens de communication et des partenariats seront élaborés et mis en place. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p> |
| Renseigner la population canadienne sur le rôle et le mandat du Commissariat. | Permanente | <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>enjeu permanent.</p> <p>Le Commissariat entend accroître sa visibilité auprès des fonctionnaires et aux Canadiens et Canadiennes constitue un défi permanent. Faire connaître ces moyens aux fonctionnaires et aux Canadiens et Canadiennes constitue un enjeu permanent.</p> <p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Pour que les actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral soient adéquatement divulgués, les fonctionnaires et la population canadienne doivent connaître le rôle et le mandat du Commissariat et les moyens auxquels ils peuvent avoir recours pour faire une divulgation d'actes répréhensibles. Faire connaître ces moyens aux fonctionnaires et aux Canadiens et Canadiennes constitue un enjeu permanent.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend accroître sa visibilité auprès des fonctionnaires et de la population canadienne. Des activités de liaison, des moyens de communication et des partenariats seront élaborés et mis en place. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p> <p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Pour que les actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral soient adéquatement divulgués, les fonctionnaires et la population canadienne doivent connaître le rôle et le mandat du Commissariat et les moyens auxquels ils peuvent avoir recours pour faire une divulgation d'actes répréhensibles. Faire connaître ces moyens aux fonctionnaires et aux Canadiens et Canadiennes constitue un enjeu permanent.</p> <p>Plans en vue de donner suite à la priorité</p> <p>Le Commissariat entend accroître sa visibilité auprès des fonctionnaires et de la population canadienne. Des activités de liaison, des moyens de communication et des partenariats seront élaborés et mis en place. Les initiatives particulières liées à la présente priorité opérationnelle sont énumérées à la section II.</p> |

Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

| | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| 6 538 | 6 838 | 5 638 |

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

| | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| 34 | 34 | 34 |

Résultat stratégique

Les actes répréhensibles commis dans le secteur public fédéral sont relevés, réglés et signalés, et la protection des fonctionnaires contre les représailles est assurée, d'où une meilleure intégrité en milieu de travail.

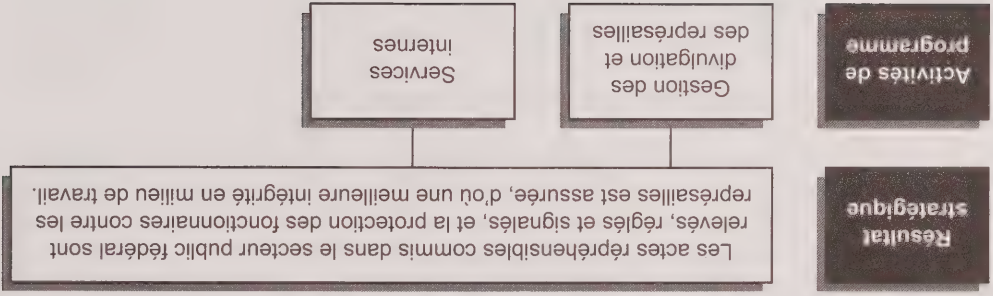
| Indicateurs de rendement | Cibles |
|---|---|
| Les demandes de renseignement sont traitées et les enquêtes sont menées de façon efficace et en conformité avec la Loi. | <ul style="list-style-type: none"> Examiner les pratiques courantes, et mettre en place ou améliorer l'ensemble des processus et des procédures. |
| Les fonctionnaires et la population canadienne connaissent le rôle et le mandat du Commissariat. | <ul style="list-style-type: none"> Aller au-devant de l'ensemble des fonctionnaires. Aller au-devant du grand public. |
| Il est reconnu que la divulgation est une conduite sociale valable. | <ul style="list-style-type: none"> Elaborer des outils et des pratiques exemplaires. Mettre en place la stratégie de prévention. |

| Activités de programme | Dépenses projetées 2009-2010 (en milliers de dollars)* | 2010-2011 | 2011-2012 | Dépenses prévues (en milliers de dollars) | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|--|--|-----------|-----------|---|--|
| | | | | | |
| Gestion des divulgations et des représailles | 2 234 | 4 191 | 4 888 | 3 771 | Affaires gouvernementales |
| Services internes | 2 048 | 2 347 | 1 950 | 1 867 | Affaires gouvernementales |
| Total | 4 282 | 6 538 | 6 838 | 5 638 | |

* Veuillez consulter le Profil des dépenses de la Section II pour obtenir des explications sur les Dépense projetées en comparaison aux Dépenses prévues pour les prochaines années.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

Le Commissariat a un objectif stratégique qui guide l'atteinte de son mandat et reflète les avantages à long terme offerts à la population canadienne comme en fait état le tableau suivant. Pendant l'exercice 2010-2011, le Commissariat effectuera un examen de son résultat stratégique, de son architecture des activités de programme et de son cadre de gestion du rendement.



fonctionnaires qui envisagent de faire une plainte de représailles à la commissaire, ainsi qu'à toute autre personne participant à une enquête ou à une procédure en vertu de la Loi.

La commissaire dépose un rapport annuel ainsi que des rapports sur les cas fondés d'actes répréhensibles auprès du Parlement. Elle peut aussi présenter en tout temps des rapports spéciaux au Parlement, aux ministres ou aux conseils d'administration des sociétés d'État.

Il convient de noter que la promotion de l'intégrité et la protection des fonctionnaires Loi et l'atteinte du résultat stratégique du Commissariat dépendent des efforts qui seront déployés par un grand nombre de personnes travaillant de concert. Des résultats pleinement satisfaisants seront atteints seulement si tous les intervenants font leur part, notamment le Commissariat, les ministres responsables, les parlementaires, les organismes centraux, les administrateurs généraux, les syndicats et les fonctionnaires.

Le Secréariat du Conseil du Trésor a la responsabilité d'établir un code de conduite applicable à l'ensemble du secteur public. En outre, tous les administrateurs généraux doivent établir un code de conduite pour les organisations dont ils sont responsables. Chaque administrateur général doit aussi mettre en œuvre une procédure interne visant la gestion des divulgations faites en vertu de la Loi par leurs employés, incluant la désignation d'un agent supérieur responsable de recevoir et traiter les divulgations (sauf si l'administrateur général a demandé une exemption suivant le paragraphe 10(4) de la Loi, selon laquelle toutes les divulgations de ses employés seront gérées par le Commissariat). À moins qu'un avis ait été donné en vertu du paragraphe 10(4), les fonctionnaires ont le choix de faire leur divulgation au sein de leur propre organisation ou bien auprès du Commissariat. Les membres du grand public peuvent également divulguer des renseignements auprès du Commissariat.

Pour de plus amples renseignements sur le mandat, les rôles, les responsabilités et les activités du Commissariat ainsi que ses rapports statutaires et sur la Loi, veuillez consulter le site Internet du Commissariat: <http://www.psic-ispcc.gc.ca>.

Raison d'être et responsabilités

Le mandat du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (ci-après le Commissariat) a été établi par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (ci-après la Loi) qui est entrée en vigueur en avril 2007. Le Commissariat a le mandat de créer un mécanisme sûr et confidentiel permettant aux fonctionnaires ou aux membres du grand public de divulguer des actes répréhensibles pouvant avoir été commis dans le secteur public. Il a également la responsabilité de recevoir les plaintes de représailles des fonctionnaires, d'enquêter sur ces plaintes et de protéger les fonctionnaires contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles ou à leur participation à une enquête.

En plus de s'acquitter du mandat que lui confère la Loi, le Commissariat met l'accent sur la prévention des actes répréhensibles et sur le processus informel de règlement de cas. L'intérêt public guide en tout temps le Commissariat, qui veille à assurer l'intégrité, le respect, l'équité et le professionnalisme dans l'exécution de ses procédures.

Le Commissariat est dirigé par une commissaire ayant été nommée à titre d'agent du Parlement par décret, et sa nomination a été entérinée par une résolution du Sénat et de la Chambre des communes. La commissaire relève directement du Parlement et elle possède le rang, les pouvoirs, l'autorité et les responsabilités confiés à un administrateur général d'un ministère ou d'une organisation.

La commissaire a compétence sur l'ensemble du secteur public, y compris sur les organismes distincts et sur les sociétés d'État mères. Cependant, elle n'a pas compétence sur le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications et les Forces canadiennes, lesquels sont tenus par la Loi d'établir leur propre procédure interne de divulgation des actes répréhensibles et de protection contre les représailles. Le mandat de la commissaire vise environ 400 000 fonctionnaires. Également, la Loi stipule que les membres du public peuvent divulguer des renseignements au sujet d'un acte répréhensible qui aurait été commis dans le secteur public fédéral.

La commissaire effectue des enquêtes et des examens indépendants portant sur des divulgations d'actes répréhensibles et sur des plaintes en matière de représailles, de manière juste et en temps opportun. Elle fait état d'observations et émet des recommandations aux administrateurs généraux pour qu'ils prennent des mesures correctives. La commissaire a également compétence exclusive sur l'examen, la conciliation et le règlement de plaintes en matière de représailles. Elle peut notamment renvoyer une plainte au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs, lequel peut déterminer si des représailles ont été exercées et, s'il y a lieu, ordonner des mesures correctives ou disciplinaires.

La commissaire a également le pouvoir d'offrir aux fonctionnaires et aux membres du public qui envisagent de divulguer des actes répréhensibles l'accès à des conseils juridiques jusqu'à concurrence de 1 500 \$ et, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 3 000 \$. L'accès à un conseiller juridique peut également être offert aux

Section I: Survol

La promotion de l'intégrité, la prévention des actes répréhensibles et la protection des divulgateurs contre les représailles n'incombent pas seulement au Commissariat: il s'agit d'une responsabilité partagée. En fait, ce n'est qu'en travaillant ensemble que nous pourrions apporter les changements nécessaires.



Christiane Ouimet
Commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada

Message de la commissaire

En qualité de commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada, j'ai le plaisir de déposer le présent Rapport sur les plans et priorités pour l'exercice 2010-2011.

Depuis la création du Commissariat en 2007, nos priorités ont principalement porté sur la sensibilisation du secteur public au sujet de notre rôle et de notre mandat, sur l'élaboration de procédures d'enquête et de processus internes efficaces et sur la collaboration avec nos principaux partenaires afin de promouvoir une culture d'intégrité en milieu de travail.

Durant l'exercice 2010-2011, le Commissariat continuera de s'établir avec conviction en matière de gouvernance et de responsabilisation. Il y parviendra en :

- fournissant un mécanisme de divulgation efficient, sûr et confidentiel et en protégeant contre les représailles, les divulgateurs ainsi que les personnes participant aux enquêtes;
- continuant d'informer les fonctionnaires et la population canadienne au sujet de son rôle et de son mandat;
- faisant la promotion d'une culture en milieu de travail favorisant la divulgation et la protection contre les représailles au sein du secteur public fédéral;
- établissant une solide structure de gestion alignée aux normes du gouvernement;
- mettant en place des pratiques de gestion visant à favoriser une culture misant sur les valeurs d'intégrité, de respect, d'équité et de professionnalisme.

Depuis 2007, nous avons franchi plusieurs étapes importantes qui font foi de notre inébranlable engagement envers notre mandat. Nous avons notamment élaboré un plan stratégique exhaustif; effectué un examen approfondi de notre processus d'enquête au regard de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*; rédigé le profil de risque du Commissariat; et créé un plan d'évaluation et de vérification interne axé sur les risques. En outre, le Commissariat se prépare actuellement pour son examen indépendant quinquennal, lequel est prévu par la Loi, et il est en train de réexaminer son résultat stratégique, ses activités de programme et son cadre de gestion du rendement.

Nombre de nos priorités stratégiques nécessitent un engagement de tous les instants, telles que les formations de premier ordre pour nos enquêteurs, les activités de liaison continues avec nos multiples intervenants ainsi que l'échange de pratiques exemplaires au sein du secteur public fédéral ou bien avec nos homologues des provinces ou nos partenaires internationaux. Le Commissariat continue également d'améliorer les résultats de son travail en analysant des secteurs importants à risque et en se penchant sur les vulnérabilités systémiques.



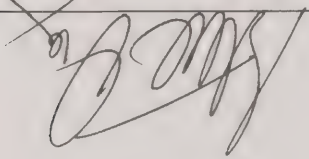
Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Message de la commissaire..... | 3 |
| Section I Aperçu de l'organisation..... | 5 |
| Raison d'être et responsabilités..... | 6 |
| Résultat stratégique et architecture des activités de programme | 8 |
| Sommaire de la planification..... | 9 |
| Rôle des priorités dans l'atteinte du résultat stratégique | 10 |
| Analyse des risques..... | 12 |
| Profil des dépenses..... | 14 |
| Poste voté et poste législatif | 15 |
| Section II Analyse des activités de programme par objectif stratégique ... | 17 |
| Résultat stratégique | 18 |
| Activité de programme : gestion des divulgations et des représentations..... | 18 |
| Activité de programme : Services internes..... | 21 |
| Section III Renseignements supplémentaires..... | 23 |
| Tableaux sur les renseignements supplémentaires..... | 24 |
| Autres points d'intérêt | 25 |

Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

2010-2011

Rapport sur les plans et priorités


L'honorable Stockwell Day
Président du Conseil du Trésor du Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année. Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2010.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie locale ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt

Ottawa ON K1A 0S5
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Téléphone : 613-941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et E.-U.)

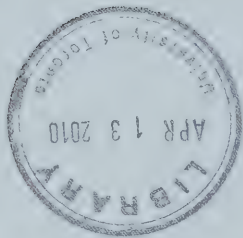
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et E.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>



Intégrité du secteur Public Canada

Budget des dépenses
2010-2011



Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada

2010-11
Estimates



Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these Votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2010.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2011-III-129
ISBN: 978-0-660-64859-0

Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada

2010 – 2011 Estimates

Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'J. Moore', written over a horizontal line.

The Honourable James Moore
Minister of Canadian Heritage and Official Languages

Table of Contents

| | |
|---|-----------|
| Registrar's Message | 1 |
| SECTION I – DEPARTMENTAL OVERVIEW | 2 |
| Raison d'être and Responsibilities | 2 |
| Strategic Outcome and Program Activity Architecture (PAA) | 3 |
| Planning Summary | 3 |
| Strategic Outcome | 4 |
| Contribution of Priorities to Strategic Outcome | 5 |
| Risk Analysis | 7 |
| Expenditure Profile | 7 |
| Voted and Statutory Items | 7 |
| SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME | 8 |
| Strategic Outcome | 8 |
| Benefits to Canadians | 9 |
| SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION | 10 |
| Contact Information | 10 |

Registrar's Message

I am pleased to present the *2010-2011 Report on Plans and Priorities* for the Public Servants Disclosure Protection Tribunal (the Tribunal).

The *Public Servants Disclosure Protection Act* came into force in 2007. The Act created a regime designed to encourage public servants to disclose wrongdoings by protecting them from reprisals.

The Tribunal deals with reprisal complaints referred by the Public Sector Integrity Commissioner. If the Tribunal determines that a reprisal was taken, it has the authority to order a remedy in favour of the complainant and disciplinary action against the person who took the reprisal.

It will soon be three years since the Tribunal was established, and it has yet to receive a case. This may be attributable to a lack of awareness by public servants of the disclosure protection regime. Consequently, it is essential that the organisation continue its efforts to raise awareness of the Tribunal and its mandate among public servants. This will constitute our key activity this year.

Lisanne Lacroix
Registrar and Deputy Head,
Public Servants Disclosure Protection Tribunal

Section I – Departmental Overview

Raison d'être and Responsibilities

The raison d'être of the Tribunal is to protect public servants who disclose wrongdoings from reprisals.

The Tribunal is one component of the wrongdoing disclosure regime introduced by the *Public Servants Disclosure Protection Act*¹ (the Act). In addition to the Tribunal, Chief executives, the Public Sector Integrity Commissioner (the Commissioner) and the Treasury Board have responsibilities under the Act. The Tribunal's success and that of its partners will strengthen accountability and increase public confidence in the integrity of public servants.

The Tribunal is an independent quasi-judicial body responsible for dealing with complaints of reprisal referred by the Commissioner. The Act provides for the establishment of a Registry to help the Tribunal in the conduct of its work, with an office in the National Capital Region.

1. S.C., 2005, c. 46.

Strategic Outcome and Program Activity Architecture (PAA)

In carrying out its mandate, the organization is aiming for the following strategic outcome:

Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals.

The Registry assists the Tribunal in fulfilling its mandate through the Reprisal Hearings Program. This program provides for the effective management of the Tribunal's hearing process. This involves receiving documents, processing cases, maintaining Tribunal records and providing logistical and legal support to Tribunal members. The Registry also informs parties and interested persons of the existence and powers of the Tribunal.

Planning Summary

Financial Resources (thousands of dollars)

| 2010–2011 | 2011–2012 | 2012–2013 |
|-----------|-----------|-----------|
| 1,828 | 1,828 | 1,828 |

Human Resources (Full-Time Equivalent—FTE)

| 2010–2011 | 2011–2012 | 2012–2013 |
|-----------|-----------|-----------|
| 12 | 12 | 12 |

| | |
|---|--|
| Strategic Outcome: Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals. | |
| Performance Indicators | Targets |
| Number of decisions or orders issued within 250 calendar days from the start of a proceeding | 90% of proceedings are completed within 250 calendar days |
| Degree to which the evidence and the written communication filed are shared with all parties | Fewer than 10% of adjournments are granted by the Tribunal because of deficiencies in the disclosure of evidence and written communication filed |
| The extent to which the parties have the information needed to exercise their rights | The procedural guide is distributed to all parties within five days after the commencement of the proceeding |

| Program Activity | Forecast Spending 2009–10 | Planned Spending (thousands of dollars) | | | Alignment to Government of Canada Outcomes |
|-------------------------------|---------------------------|--|-----------|-----------|--|
| | | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
| Reprisal Hearings Program | 1,828 | 1,828 | 1,828 | 1,828 | Government Affairs |
| Total Planned Spending | | 1,828 | 1,828 | 1,828 | |

Contribution of Priorities to Strategic Outcome

| Operational Priorities | Type | Links to Strategic Outcome | Description |
|---|----------------------|--|--|
| Hold hearings | Already committed to | Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals | <p><u>Why this is a priority:</u></p> <p>The Tribunal must be ready to hear reprisal complaints and the Registry to provide support to the Tribunal members as required</p> <p><u>Plans for meeting the priority:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Negotiate agreements with other tribunals for administrative support when complaints are referred to the Tribunal ▪ Meet human resources needs through temporary help |
| Inform interested persons, key stakeholders and Canadians | Already committed to | Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals | <p><u>Why this is a priority:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Public servants will be more inclined to disclose wrongdoing knowing that they are protected against reprisals ▪ It is important that public servants be aware of the existence of the Tribunal and of its powers to order remedies and disciplinary actions <p><u>Plans for meeting the priority:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Continue efforts to inform public servants of the Tribunal's mandate |
| Monitor issues arising from the application of the Act | Already committed to | Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals | <p><u>Why this is a priority:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ An independent review of the application and operation of the Act will be conducted in 2012, five years after its coming into force ▪ This review will assess the extent to which the procedures established under the Act have been effective <p><u>Plans for meeting the priority:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conduct a comparative study of protection regimes |

| Management Priorities | Type | Links to Strategic Outcome | Description |
|-----------------------|----------------------|--|--|
| Management excellence | Already committed to | Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals | <p><u>Why this is a priority:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ It is important for the Registry to establish a solid management foundation against which to assess and improve organizational performance <p><u>Plans for meeting the priority:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ensure that all procedures and processes are documented and easily accessible ▪ Support employees in their career aspirations and skills development ▪ Continue to implement the 10 components of the Management Accountability Framework |

Risk Analysis

The Tribunal was established almost three years ago and it has yet to receive a complaint. This may be attributable to the fact that public servants are not aware that there is a regime in place to protect them against reprisals. Given that the Act is relatively new, it is essential that the organization continue its efforts to raise awareness of the Tribunal and its mandate among public servants.

Because the Tribunal is relatively new, it is difficult to predict the number of complaints that it will receive from one year to another. The unpredictability of the workload makes it difficult for the Registry to effectively manage its human and financial resources. Hiring employees on a part-time basis or for definite periods of time when the need arises will enable the Registry to meet the Tribunal’s needs while ensuring that it manages its financial resources responsibly.

Expenditure Profile

As the Tribunal has not yet received any complaints, there are no trends to report.

Voted and Statutory Items

(thousands of dollars)

| Vote # or Statutory Item (S) | Truncated Vote or Statutory Wording | 2009–2010 Main Estimates | 2010–2011 Main Estimates |
|------------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|
| 115 | Program expenditures | 1,644 | 1,644 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 184 | 184 |
| TOTAL | | 1,828 | 1,828 |

Section II – Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

Strategic Outcome: Remedial and disciplinary actions that ensure complainants to the Office of the Public Sector Integrity Commissioner are protected against reprisals

| Program Activity: Reprisal Hearings Program | | | | | |
|---|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| Human Resources (FTE) and Planned Spending (thousands of dollars) | | | | | |
| 2010-2011 | | 2011-2012 | | 2012-2013 | |
| FTE | Planned Spending | FTE | Planned Spending | FTE | Planned Spending |
| 12 | 1,828 | 12 | 1,828 | 12 | 1,828 |

| Program Activity Expected Result | Performance Indicators | Targets |
|--|--|--|
| Effective management of the Tribunal's proceedings | Number of decisions or orders issued within 250 calendar days from the start of a proceeding | 90% of proceedings are completed within 250 calendar days |
| | Degree to which the evidence and written communication filed are shared with all parties | Fewer than 10% of adjournments are granted by the Tribunal because of deficiencies in the disclosure of evidence and written communication filed |
| | The extent to which the parties have the information needed to exercise their rights | The procedural guide is distributed to all parties within five days after the commencement of the proceeding |

Benefits to Canadians

The federal public administration is an important national institution and is part of the essential framework of Canadian parliamentary democracy. Canadians benefit directly from an effective, efficient and ethical public service. They have the right to expect public servants to conduct themselves in an ethical manner and in accordance with their legal obligations.

The Tribunal is one component of the wrongdoing disclosure regime introduced by the Act. Chief executives, the Commissioner and Treasury Board also have responsibilities under the Act. The Tribunal's success, and that of its partners, will foster an environment in which employees are able to openly voice their concerns without fear of reprisals. It will foster the establishment in the public service of a culture based on the highest ethical standards.

Section III – Supplementary Information

Contact Information

Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada
270 Albert Street, suite 1200
Ottawa, Ontario K1P 5G8
Telephone: 613-943-8310
Facsimile: 613-943-8325

E-mail: Tribunal@psdpt-tpfd.gc.ca
Web site: www.psdpt-tpfd.gc.ca

Section III : Renseignements supplémentaires

Personnes-ressources

Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada
270, rue Albert, pièce 1200
Ottawa, Ontario K1P 5G8
Téléphone : 613-943-8310
Télécopieur : 613-943-8325

Courrier électronique : Tribunal@psdpt-tpfd.gc.ca
Site Web : www.psdpt-tpfd.gc.ca

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

L'administration publique fédérale est une institution nationale essentielle au fonctionnement de la démocratie parlementaire canadienne. Les Canadiens et Canadiennes bénéficient directement d'une fonction publique efficace, efficiente et éthique. Ils sont en droit de s'attendre à ce que les fonctionnaires se comportent de façon éthique et conformément à leurs obligations légales.

Le Tribunal est l'une des composantes du régime de divulgation d'actes répréhensibles instauré par la *Loi*. Celle-ci prévoit également des responsabilités aux administrateurs généraux, à la commissaire et au Conseil du Trésor. Le succès du Tribunal et de ses partenaires permettra de favoriser un environnement dans lequel les employés pourront exprimer ouvertement leurs préoccupations, sans crainte de représailles. Il contribuera à la mise en place, au sein de la fonction publique, d'une culture fondée sur les normes éthiques les plus élevées.

Section II — Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles

| Activité de programme : Programme des audiences relatives aux représailles | | | | | |
|--|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | | | |
| 2010-2011 | | 2011-2012 | | 2012-2013 | |
| ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues |
| 12 | 1 828 | 12 | 1 828 | 12 | 1 828 |

| Résultat attendu de l'activité de programme | Indicateurs de rendement | Objectifs | Gestion efficace des processus liés aux instructions du Tribunal | | |
|---|--------------------------|-----------|---|--|---|
| | | | Nombre de décisions ou d'ordonnances rendues dans les 250 jours civils du début d'une instruction | Mesure dans laquelle la preuve et les procédures déposées sont communiquées aux parties | Mesure dans laquelle les parties ont l'information nécessaire à l'exercice de leurs droits |
| | | | 90 % des instructions ne dépassent pas 250 jours civils | Moins de 10 % de remises sont accordées par le Tribunal pour des raisons de lacunes dans la communication de la preuve et des procédures | Le guide de procédure est distribué à toutes les parties dans les 5 jours suivant le début de l'instruction |

Analyse des risques

Le Tribunal a été mis sur pied depuis bientôt trois ans et aucun cas ne lui a été soumis jusqu'à présent. Cette situation s'explique peut-être par le fait que les fonctionnaires semblent ignorer qu'il existe un régime de protection contre les représailles. Étant donné que la *Loi* est relativement nouvelle, il est essentiel que l'organisation poursuive ses efforts de sensibilisation des fonctionnaires en vue de mieux faire connaître le Tribunal et son mandat.

Étant donné la création récente du Tribunal, il est difficile de prévoir le nombre de cas dont il sera saisi d'une année à l'autre. L'imprévisibilité de la charge de travail rend difficile la gestion efficace des ressources humaines et financières du greffe.

L'embauche d'employés à temps partiel ou pour des périodes déterminées, lorsque le besoin s'en fera sentir, permettra au greffe de répondre aux besoins du Tribunal tout en assurant une saine gestion de ses ressources financières.

Profil des dépenses

Étant donné que le Tribunal n'a été saisi d'aucun cas à ce jour, aucune tendance ne peut être rapportée.

Postes votés et législatifs

(en milliers de dollars)

| Poste voté ou législatif (L) | Libellé tronqué du poste voté ou législatif | Budget 2009-2010 principal des dépenses | Budget 2010-2011 principal des dépenses |
|------------------------------|--|---|---|
| 115 | Dépenses du programme | 1 644 | 1 644 |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 184 | 184 |
| TOTAL | | 1 828 | 1 828 |

| Priorités en matière de gestion | Type | Liens avec le résultat stratégique | Description |
|---------------------------------|-----------------------|---|--|
| Excellence en gestion | Priorité déjà établie | Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles | <p>Raison de la priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le greffe doit établir une base solide en matière de gestion sur laquelle la performance organisationnelle pourra être évaluée et améliorée <p>Plan pour donner suite :</p> <ul style="list-style-type: none"> S'assurer que toutes les procédures et tous les processus sont documentés et facilement accessibles Soutenir les employés dans leurs aspirations professionnelles et le développement de leurs compétences Poursuivre la mise en place des dix éléments du Cadre de responsabilisation de gestion |

| Priorités opérationnelles | Type | Liens avec le résultat stratégique | Description |
|---|-----------------------|---|--|
| Surveiller les questions découlant de l'application de la Loi | Priorité déjà établie | Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles | <p>Raison de la priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> La Loi et son application feront l'objet d'un examen indépendant cinq ans après son entrée en vigueur, soit en 2012 Cet examen déterminera la mesure dans laquelle les procédures prévues par la Loi ont été efficaces Entreprendre une étude comparative des régimes de protection <p>Plan pour donner suite :</p> |

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

| Priorités opérationnelles | Type | Liens avec le résultat stratégique | Description |
|---|-----------------------|---|--|
| Instruire des plaintes | Priorité déjà établie | Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles | <p>Raison de la priorité :</p> <ul style="list-style-type: none">Le Tribunal doit être prêt à instruire des plaintes de représailles et le greffe à fournir l'appui nécessaire aux membres du Tribunal lorsque requisNégocier des ententes avec d'autres tribunaux en vue d'un soutien administratif lorsque des cas seront soumis au TribunalRépondre aux besoins en ressources humaines par une aide temporaire |
| Informar les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes | Priorité déjà établie | Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles | <p>Raison de la priorité :</p> <ul style="list-style-type: none">Sachant qu'ils sont protégés contre les représailles, les fonctionnaires seront davantage portés à divulguer des actes répréhensiblesIl est important que les fonctionnaires connaissent l'existence du Tribunal et ses pouvoirs d'ordonner des mesures de réparation et d'imposer des sanctions disciplinaires <p>Plan pour donner suite :</p> <ul style="list-style-type: none">Poursuivre les initiatives en vue d'informer les fonctionnaires concernant le mandat du Tribunal |

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP)

Dans l'exécution de son mandat, l'organisation vise le résultat stratégique suivant :

Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles.

Le greffe appuie le Tribunal dans l'exécution de son mandat par l'intermédiaire du Programme des audiences relatives aux représailles, en favorisant la bonne gestion des instructions du Tribunal. Le greffe reçoit les documents, traite les affaires, met à jour les dossiers et apporte aux membres du Tribunal son soutien logistique et juridique. Le greffe informe également les parties de même que les intéressés de l'existence du Tribunal et de ses pouvoirs.

Sommaire de la planification

| Ressources financières (en milliers de dollars) | | |
|---|-----------|-----------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| 1 828 | 1 828 | 1 828 |

| Ressources humaines (équivalent temps plein – ETP) | | |
|--|-----------|-----------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| 12 | 12 | 12 |

Section I – Survol du ministère

Raison d'être et responsabilités

La raison d'être du Tribunal est de protéger contre des représailles les fonctionnaires qui divulguent un acte répréhensible.

Le Tribunal est l'une des composantes du régime de divulgation d'actes répréhensibles mis en place par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*¹ (la *Loi*). Aux termes de la *Loi*, des responsabilités incombent aux administrateurs généraux, à la commissaire à l'intégrité du secteur public (la commissaire), au Conseil du Trésor, ainsi qu'au Tribunal. Le succès du Tribunal et de ses partenaires permettra de renforcer la responsabilisation des fonctionnaires et d'accroître la confiance du public à l'égard de leur intégrité.

Le Tribunal, en tant qu'organisme quasi judiciaire indépendant, est responsable d'instruire les plaintes de représailles qui lui sont transmises par la commissaire. La *Loi* prévoit la constitution d'un greffe chargé d'appuyer le Tribunal dans l'exécution de ses fonctions. Les bureaux du greffe sont situés dans la région de la capitale nationale.

1. L.C., 2005, ch. 46.

Message de la registraire

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport sur les plans et priorités 2010-2011* du Tribunal de la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles (le Tribunal).

La *Loi sur la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles* est entrée en vigueur en 2007 et a créé un régime visant à encourager les fonctionnaires à divulguer les actes répréhensibles en leur accordant une protection contre des représailles qui pourraient en découler.

Le Tribunal instruit les plaintes de représailles à la suite d'une demande de la commissaire à l'intégrité du secteur public. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal a le pouvoir d'ordonner la prise de mesures de réparation à l'endroit du plaignant et la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre de la personne qui a exercé des représailles.

Le Tribunal a été mis sur pied depuis bientôt trois ans et aucun cas ne lui a été soumis jusqu'à présent. Cette situation s'explique peut-être par le fait que les fonctionnaires semblent ignorer qu'il existe un régime de protection contre les représailles. Par conséquent, il est essentiel que l'organisation poursuive ses efforts de sensibilisation auprès des fonctionnaires en vue de mieux faire connaître le Tribunal et son mandat. Ce sera l'axe principal de notre travail cette année.

Lisanne Lacroix

Registraire et administratrice générale,

Tribunal de la protection des fonctionnaires d'actes répréhensibles

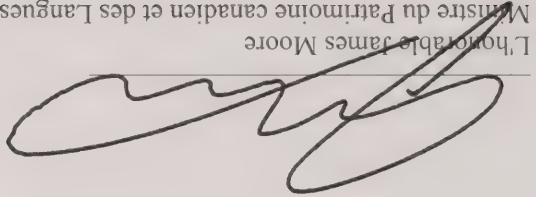
Table des matières

| | |
|----|--|
| 1 | Message de la registraire..... |
| 2 | SECTION I – SURVOL DU MINISTÈRE |
| 2 | Raison d'être et responsabilités..... |
| 3 | Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP)..... |
| 3 | Sommaire de la planification |
| 4 | Résultat stratégique |
| 5 | Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique |
| 7 | Analyse des risques..... |
| 7 | Profil des dépenses..... |
| 7 | Postes votés et législatifs..... |
| 8 | SECTION II — ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE..... |
| 8 | Résultat stratégique |
| 9 | Avantages pour les Canadiens et Canadiennes..... |
| 10 | SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES..... |
| 10 | Personnes-ressources..... |

**Tribunal de la protection
des fonctionnaires divulgateurs
Canada**

Budget des dépenses 2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités


L'honorable James Moore
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux programmes. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année.

Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2010.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Téléphone : 613-941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : 613-934-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>



Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada

**Budget des dépenses
2010-2011**

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Service Commission of Canada

2010–11
Estimates



Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these Votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2010.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

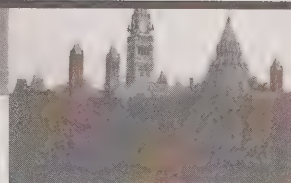
Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2011-III-42
ISBN: 978-0-660-64872-9



Public Service Commission
of Canada

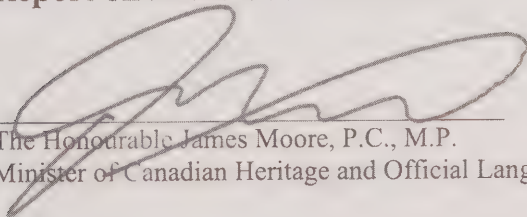
Commission de la fonction publique
du Canada



Public Service Commission of Canada

2010-2011 Estimates

Report on Plans and Priorities



The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages

**Public Service Commission of Canada
2010-2011 Report on Plans and Priorities**

Table of Contents

| | |
|---|-----------|
| PRESIDENT’S MESSAGE..... | 1 |
| SECTION I – PUBLIC SERVICE COMMISSION OVERVIEW..... | 3 |
| RAISON D’ÊTRE AND RESPONSIBILITIES..... | 3 |
| THE PUBLIC SERVICE COMMISSION’S STRATEGIC OUTCOME AND PROGRAM ACTIVITY ARCHITECTURE..... | 4 |
| PLANNING SUMMARY..... | 4 |
| Financial and human resources..... | 4 |
| Planning summary table..... | 5 |
| Contribution of priorities to the Public Service Commission’s strategic outcome..... | 6 |
| Risk analysis | 8 |
| EXPENDITURE PROFILE | 11 |
| VOTED AND STATUTORY ITEMS..... | 12 |
| SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME | 13 |
| PROGRAM ACTIVITY 1.1.0 – APPOINTMENT INTEGRITY AND POLITICAL NEUTRALITY | 15 |
| PROGRAM ACTIVITY 1.2.0 – OVERSIGHT OF INTEGRITY OF STAFFING AND POLITICAL NEUTRALITY | 18 |
| PROGRAM ACTIVITY 1.3.0 – STAFFING SERVICES AND ASSESSMENT | 21 |
| PROGRAM ACTIVITY 2.1.0 – INTERNAL SERVICES | 24 |
| SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION | 26 |
| FUTURE-ORIENTED FINANCIAL HIGHLIGHTS..... | 26 |
| LIST OF SUPPLEMENTARY INFORMATION TABLES..... | 28 |
| OTHER ITEMS OF INTEREST | 28 |

President's Message

I would like to present the Public Service Commission's (PSC) 2010-2011 *Report on Plans and Priorities* (RPP).

The PSC is an independent agency reporting to Parliament, mandated to safeguard the integrity of the public service staffing system and the political neutrality of the public service. In addition, the PSC recruits qualified Canadians from across the country.

Our strategic outcome has remained constant — to provide Canadians with a highly competent, non-partisan and representative public service, able to provide services in both official languages and in which appointments are based on the values of access, fairness, transparency and representativeness.

The PSC's priorities for this planning period reflect the significant role and contribution of the PSC in the legislative review of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), especially with respect to the implementation of the *Public Service Employment Act* (PSEA).

Our key priorities for 2010-2011 are to:

- Play a leadership role in the review of the PSMA through an evidence-based assessment of the implementation of the PSEA, including recommendations for change;
- Provide ongoing independent oversight and assurance to Parliament on the integrity of the staffing system and the non-partisanship of the federal public service;
- Provide integrated and modernized staffing and assessment services; and
- Build on the PSC as a model organization.

In line with its statutory responsibility to make appointments to and within the public service and to independently oversee the health of the staffing system and the non-partisan character of the public service, in 2010-2011, the PSC will continue the work underway since 2008-2009 on the assessment of the PSEA. After several years of experience under the new legislation, the PSC set out to examine whether the Act has been implemented as intended and whether it adequately equips the PSC and others to protect merit and non-partisanship in the years ahead. The results of the PSC's assessment of the PSEA will be the foundation of its contribution to the review of the PSMA led by the Treasury Board of Canada Secretariat.

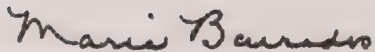
As keeper of the values of merit and non-partisanship, the PSC has been given a special mandate by Parliament. A rigorous, evidence-based approach to monitoring and oversight is crucial in a delegated, values-based staffing system. The PSC will continue to implement the recommendations resulting from the independent review of its oversight activities that was conducted in 2008-2009.



The PSC will also continue to modernize its services and extend its cost-recovery operations. Increased efforts will be devoted to marketing its services across the public service. We will be entering the final year of funding for the Public Service Staffing Modernization Project and we are seeking sustainable funding for the operation of the system beyond March 31, 2011.

As a model organization, we will be focusing on improving employee engagement and talent management. We are also continuing to implement budget reductions resulting from the Human Resources Horizontal Review that was conducted in 2008-2009.

Our achievements would not be possible without the engagement and commitment to excellence of our employees, at all levels of the PSC. I continue to count on their dedication and professionalism in carrying out our mandate, on behalf of Parliament and all Canadians.

A handwritten signature in dark ink, reading "Maria Barrados", is positioned above a horizontal line.

Maria Barrados, PhD
President
January 18, 2010

Section I – Public Service Commission Overview

Raison d'être and responsibilities

Raison d'être

The Public Service Commission (PSC) is dedicated to building a public service that strives for excellence. We protect merit, non-partisanship and the use of both official languages while ensuring respect for the values of access, fairness, transparency and representativeness.

We recruit talented Canadians from across the country to the public service. We continually renew our recruitment services to meet the needs of a modern and innovative public service.

Responsibilities

On behalf of Parliament, the PSC safeguards the integrity of staffing and the non-partisan nature of the public service. In this respect, the PSC works closely with government but is independent from ministerial direction and is accountable to Parliament.

The PSC is mandated to:

- Administer the provisions of the *Public Service Employment Act* (PSEA) that are related to the political activities of employees and deputy heads;
- Oversee the integrity of the staffing system and ensure non-partisanship. This oversight role includes maintaining and interpreting data on the public service, carrying out audits that provide assurance and make recommendations for improvements, and conducting investigations that can lead to corrective action in the case of errors or problems; and
- Appoint, or provide for the appointment of, persons to or from within the public service. This has been delegated to departments and agencies. The PSC provides staffing and assessment functions and services to support staffing in the public service.

The Public Service Commission's strategic outcome and Program Activity Architecture

The Program Activity Architecture structure illustrated below allows the PSC to effectively pursue its mandate and contribute to the achievement of the PSC's strategic outcome.

| Strategic outcome | Program activities | Program sub-activities |
|---|--|--|
| To provide Canadians with a highly competent, non-partisan and representative public service, able to provide services in both official languages, in which appointments are based on the values of access, fairness, transparency and representativeness | 1.1.0 Appointment Integrity and Political Neutrality | 1.1.1 Policy, Regulation and Exclusion Approval Orders |
| | | 1.1.2 Delegated Appointment Authorities |
| | | 1.1.3 Non-delegated Authorities |
| | | 1.1.4 Political Activities |
| | 1.2.0 Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality | 1.2.1 Monitoring |
| | | 1.2.2 Audit, Evaluation and Studies |
| | | 1.2.3 Investigations |
| | 1.3.0 Staffing Services and Assessment | 1.3.1 Staffing Services |
| | | 1.3.2 Assessment |
| | 2.1.0 Internal Services (These services contribute to all program activities.) | 2.1.1 Governance and Management Support |
| | | 2.1.2 Resource Management Services |
| | | 2.1.3 Asset Management Services |

Planning summary

Financial and human resources

| Resources | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Financial (\$ thousands) | 98,962 | 90,763 | 90,763 |
| FTEs | 1,030 | 958 | 958 |

Planning summary table

The following is a summary of expected results and financial resources associated with each program activity that contributes to the achievement of the PSC's strategic outcome.

| PSC's strategic outcome: <i>To provide Canadians with a highly competent, non-partisan and representative public service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of access, fairness, transparency and representativeness</i> | | Alignment to Government of Canada outcomes: <i>Government Affairs - Safeguarding and fostering the integrity and political neutrality of public servants</i> | | |
|--|----------------------------------|--|-----------|-----------|
| Program activity | Forecast spending (\$ thousands) | Planned spending (\$ thousands) | | |
| | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| 1.1.0 Appointment Integrity and Political Neutrality | 12,175 | 12,835 | 12,853 | 12,853 |
| Expected result: Recruitment strategies, staffing practices and political activities consistent with the PSEA and PSC strategic outcome are implemented across the public service (Expected result refined in 2010-2011 to include political activities) | | | | |
| 1.2.0 Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality | 21,233 | 22,379 | 22,384 | 22,384 |
| Expected result: Organizations have implemented PSC monitoring and audit recommendations and corrective actions as a result of investigations that contribute to safeguarding the integrity of staffing and political neutrality Expected result: Enhanced risk-based oversight of the integrity of public service staffing | | | | |
| 1.3.0 Staffing Services and Assessment¹ | 36,573 | 29,729 | 21,872 | 21,872 |
| Expected result: Staffing and assessment services and products that meet the needs of federal departments and organizations operating within a more fully delegated staffing environment under the PSEA | | | | |
| 2.1.0 Internal Services | 38,214 | 34,019 | 33,654 | 33,654 |
| Expected result: Sound and effective management practices and support functions for the delivery of the PSC's mandate | | | | |
| Net planned spending | 108,195 | 98,962 | 90,763 | 90,763 |

¹ Excludes expenditures of \$12,022K for 2009-2010 and \$14,000K for the next three years, related to net voting activities for assessment and counselling services offered on a cost-recovery basis.

Contribution of priorities to the Public Service Commission's strategic outcome

To achieve its strategic outcome during the planning period, the PSC has chosen to focus its attention and resources on the following priorities.

Operational priorities

Priority I: Play a leadership role in the review of the *Public Service Modernization Act* (PSMA) through an evidence-based assessment of implementation of the *Public Service Employment Act* (PSEA), including recommendations for change

Type of priority:
new

Linkages to program activity: 1.1.0 Appointment Integrity and Political Neutrality

Key actions for 2010-2011:

- Complete research and analysis on key issues related to merit, non-partisanship, recourse and other aspects of PSEA implementation and identify recommendations for change;
- Complete implementation of the results of the review of the PSC's Appointment Policy Framework;
- Complete outreach with stakeholders on key issues related to PSEA implementation, including collective staffing and non-advertised processes; and
- Continue to work with central agencies, including the PSMA review secretariat, to ensure effective information exchange and co-ordination of efforts, where appropriate.

Priority II: Provide ongoing independent oversight and assurance to Parliament on the integrity of the staffing system and the non-partisanship of the federal public service

Type of priority:
previously committed

Linkages to program activity: 1.1.0 Appointment Integrity and Political Neutrality
1.2.0 Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality

Key actions for 2010-2011:

- Implement the Oversight Review recommendations;
- Continue to monitor departments and agencies to assess their compliance with legislative requirements of the PSEA and their staffing performance;
- Conduct independent audits and report to Parliament on the integrity of the appointment process;
- Conduct investigations into errors, omission or improper conduct in external appointment processes, into allegations of fraud or political influence in all appointment processes as well as into allegations of improper political activity by public servants;
- Continue to provide guidance and assistance to departments and agencies to ensure a common understanding of self-declaration in the appointment process, as well as promote the use of effective barrier-removal strategies;
- Monitor compliance of the *Public Service Official Language Exclusion Approval Order* and the application of the priority entitlements;
- Continue to monitor separate agencies approved for deployment to PSEA organizations;
- Continue to improve understanding of non-partisanship and continue to monitor political activities as defined under Part 7 of the PSEA, taking action as required; and
- Continue to enhance the PSC's Annual Report to Parliament.

Priority III: Provide integrated and modernized staffing and assessment services

Type of priority:
previously committed

Linkages to program activity:

1.3.0 Staffing Services and Assessment

- Key actions for 2010-2011:**
- Establish the right infrastructure, in accordance with PSEA values, to support and operate successfully in a cost-recovery environment;
 - Continue to support our people in adopting the right service philosophy, developing business acumen and facilitating change management;
 - Continue to deliver innovative staffing and assessment services in line with the needs of the public service;
 - Advance the development and implementation of the Public Service Staffing Modernization Project (PSSMP); and
 - Meet our revenue and program targets while providing quality products and services that are in line with PSEA values.

Management priority

Priority IV: Build on the PSC as a model organization

Type of priority:
revised

Linkages to program activities:

All program activities

- Key actions for 2010-2011:**
- Continue to ensure that strong financial management controls are in place;
 - Advance the development and implementation of the Talent Management Project;
 - Further strengthen integrated planning of human resources, finance, information management / information technology, and communication functions to provide the necessary information for decision making and risk management; and
 - Support consultations/outreach and parliamentary processes for the PSC's assessment of the PSEA.

Risk analysis

Context

The context for the PSC's work is ever changing and complex. Yet the essential role of the PSC in protecting merit and non-partisanship in Canada's public service remains constant. A number of external factors will impact the PSC over the planning period. Several key factors follow:

The PSC faces uncertainty with regard to the demand for services that are offered on a cost-recovery basis. There is also uncertainty about whether the public service will continue to grow. Current demographics suggest that, as Canada's population ages, its future workforce will be smaller and more diverse, in both the public and private sectors.

The renewal of the public service is a multi-year undertaking. Given the public service rate of retirement, the recruitment of both post-secondary graduates and mid-career professionals remains important for the renewal of the public service. The PSC plays a critical role in enabling the government to meet its renewal objectives. Attracting, engaging and retaining workers representative of Canadian society in the future will depend on evolving perceptions of public service and the extent to which modern staffing practices and services effectively support targeted renewal efforts.

On February 6, 2009, the Prime Minister announced the creation of a single focal point within the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) and a more explicit recognition of the roles of deputy heads in managing people to make human resources governance more coherent. While these changes focus the efforts across the federal government, the role of the PSC and the staffing system remain unchanged. The highly delegated staffing model calls on deputies to provide leadership in their organizations and on managers to exercise the staffing authorities delegated to them in a manner consistent with the appointment values of the PSEA. In its oversight of the integrity of that staffing system and its protection of non-partisanship, the PSC fosters collaboration and collective understanding to implement the PSEA.

External risks and challenges

In July 2009, the Prime Minister designated the President of the Treasury Board as the minister responsible for the legislative review of the PSEA and the *Public Service Labour Relations Act*, two of the main pieces of legislation under the PSMA. Given its legislated mandate, the PSC will support and collaborate in the TBS-led review of the PSMA through its evidence-based assessment of the PSEA. To accomplish this objective, the PSC must undertake a systematic assessment of its data and experience to date under the provision of the PSEA.

The PSC continues to place priority on the provision of independent oversight and assurance to Parliament on the integrity of the merit-based staffing system and the non-partisanship of the public service. Increasingly more complex cases of political activity challenge non-partisanship. New public servants are highly educated and share an affinity for technology. Social networking Web sites and blogs give visibility to the political activities and affiliations of public servants, blurring the boundaries between professional and private life. The PSC recognizes that the

political neutrality of the public service may be at risk if it does not enhance understanding of the value of non-partisanship. Its mitigation strategies include fostering a broad policy dialogue and strengthening communications.

Ongoing resource reallocations can lead to uncertainty about future levels of funding. Organizations therefore require efficient and effective means of recruiting and promoting public servants who can meet both current and future needs. The PSC plans to provide integrated and modernized staffing and assessment services in an environment in which optional services may decline. In cases where organizations opt out of using PSC services and develop their own assessment tools, the result could be duplication of effort by these organizations. As well, unlike the assessment tools available through the PSC, which have been proven and are defensible in court, organizations using their own tools could jeopardize the quality, transparency and fairness of staffing processes. Managing this risk will require both careful monitoring and targeted marketing promoting the PSC's products and services as enabling particular departments and agencies to meet significant goals.

The PSC remains attentive to the need to accurately estimate the demand of departments and agencies. If it does not identify and put in place the necessary systems, tools and capacities, the PSC will encounter difficulty in the cost-recovery environment.

One key tool enables electronic recruitment for federal government organizations that are recruiting outside the public service. The Public Service Resourcing System (PSRS) has assisted organizations in the public service with the management of job applications for a number of years. Furthering its commitment to integrated and modernized staffing and assessment, the Commission will develop a funding strategy for PSRS to continue its operation and to develop a comprehensive solution for both external and internal staffing beyond 2011, when funding will have to be renewed. Without adequate funding, the PSC may have to sunset the current PSRS, leaving organizations with no centrally managed automated tool to support ongoing recruitment and staffing needs.

Internal risks and challenges

Sound, effective and efficient management practices and employee engagement are critical to the delivery of the PSC's mandate. Like many other organizations, the PSC is absorbing budget cuts resulting from the 2008-2009 horizontal review of the government's central human resources management functions.

As a public service organization, the PSC feels the impact of demographics on its own workforce. Its main occupational group, the personnel administration group, has a significant turnover rate. Most PSC employees have been with the Commission for five years or less. The portrait of its workforce demonstrates that the PSC needs to focus on its people. Without engagement of employees, along with training and development and succession planning, the PSC will not be able to mobilize its human resources to achieve its priorities. Ongoing internal communication, talent management and enhanced learning and development opportunities are among the approaches that the PSC will emphasize in the management of these internal risks.

Corporate risk profile and mitigation strategies

The PSC continues to approach risk as an integral part of its planning process, recognizing the need for risk management in all of its operations and at the corporate level. Further details of the PSC's corporate risk profile and mitigation strategies, all of which are monitored on a regular basis by its senior management, are available in the electronic version of this document in the publications section of the PSC Web site (www.psc-cfp.gc.ca).

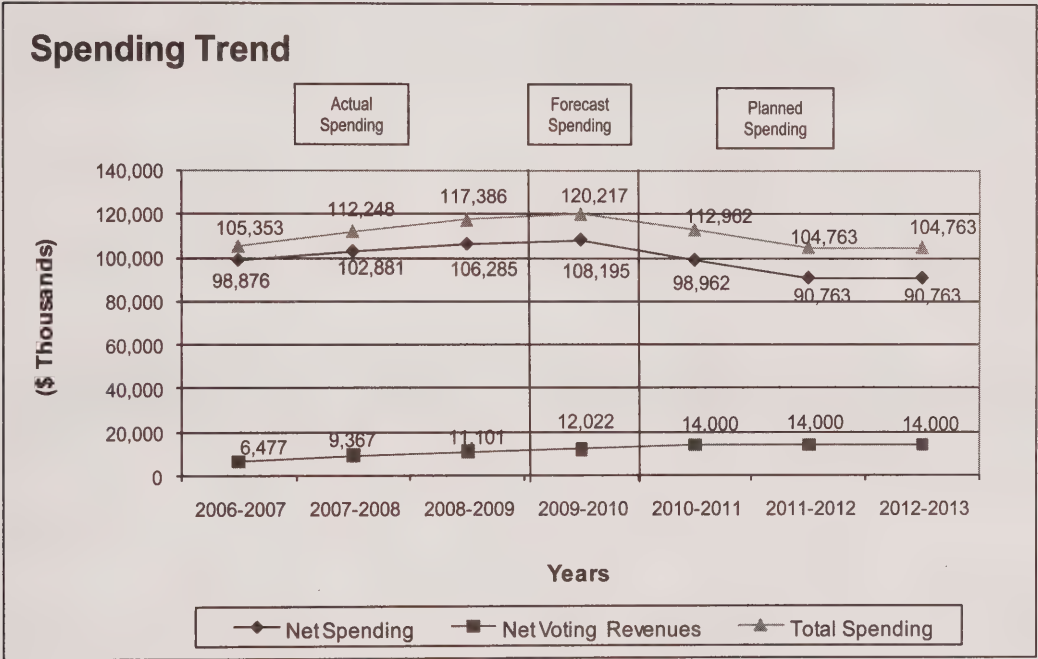
Expenditure profile

Canada’s Economic Action Plan

As part of Canada’s Economic Action Plan, the Public Service Commission has received funding to enhance federal public service student employment in the amount of \$70K (horizontal item as part of Budget 2009). The PSC will be spending this full amount in 2009-2010 and in 2010-2011.

Spending trend

The following graph illustrates the PSC’s spending trend from 2006-2007 to 2012-2013. This graph includes planned spending for Assessment Services, for which the PSC, since 2005-2006, has had the approval from TBS to use cost recovery.



Analysis of spending trend

The planned spending for 2010-2011 of \$98,962K represents a decrease of \$9,233K from the forecast spending of \$108,195K in 2009-2010. The following table explains the variation between the 2009-2010 forecast spending and the 2010-2011 planned spending figures:

| | |
|--|-------------------|
| Carry forward (used to cover various projects and initiatives) | (\$4,917K) |
| Severance pay, parental benefits and vacation credits payable upon termination of employment | (\$4,436K) |
| Increase in Public Service Staffing Modernization Project (PSSMP) funding | \$203K |
| Other | (\$83K) |
| Total | (\$9,233K) |

The planned spending of \$90,763K for 2011-2012 and 2012-2013 represents a reduction of \$8,199K from the 2010-2011 planned spending of \$98,962K, which is mainly due to the sunset of PSSMP, the additional reduction pertaining to the Human Resources Horizontal Review, the budget reduction related to procurement savings, the sunset of the funding for the federal public service student employment offset by an increase in the salary compensation and employee benefit plans.

Voted and statutory items

This table indicates the information presented to Parliament before approving a supply bill. Parliament approves the voted items on an annual basis and the statutory items are displayed for information purposes only.

| Vote or Statutory Item | Truncated Vote or Statutory Wording | 2009-2010 Main Estimates | 2010-2011 Main Estimates |
|------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| | | (\$ thousands) | |
| 100 | Program Expenditures | 79,815 | 85,767 |
| (S) | Contributions to Employee Benefit Plans | 11,952 | 13,195 |
| | Total Voted and Statutory Items | 91,767 | 98,962 |

The difference of \$7,195K between the 2010-2011 Main Estimates of \$98,962K and the 2009-2010 Main Estimates of \$91,767K is due to the inclusion of funding related to the PSSMP (\$6,757K), salary compensation (\$4,182K), funding for enhancing federal public service student employment (\$70K) offset by a budget reduction related to the Human Resources Horizontal Review (\$3,205K), procurement savings (\$225K), an adjustment to the Employee Benefit Plans (\$219K), contribution to the 2011 census (\$133K) and Public Opinion Research (\$32K).

Section II – Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

The Public Service Commission (PSC) has one strategic outcome supported by four program activities. The achievement of the strategic outcome will be measured through the key elements indicated in the following table. The indicators and performances measures have been refined for 2010-2011.

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Strategic Outcome | To provide Canadians with a highly competent, non-partisan and representative public service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of access, fairness, transparency, and representativeness. | | | |
| Program Activities | 1.1.0 Appointment Integrity and Political Neutrality | 1.2.0 Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality | 1.3.0 Staffing Services and Assessment | 2.1.0 Internal Services |
| Key Elements | Indicators | | | Performance Measures ¹ |
| Flexibility and Efficiency | Managers' satisfaction with flexibility to carry out staffing processes in an efficient manner | | | Percentage of assessed organizations demonstrating acceptable or strong performance compared to the previous year |
| | Length of time for hiring process | | | |
| | Candidates' satisfaction regarding duration of appointment process | | | |
| Merit (includes Competencies and Official Languages) | Managers' satisfaction with quality of hires | | | Percentage of assessed organizations demonstrating acceptable or strong performance compared to the previous year |
| | Official Language qualifications in staffing (non-imperative appointments where the person does not meet the official language profile within the time periods prescribed by regulations) | | | |
| | Candidates' perceptions on whether they were assessed for actual job requirements of the position | | | |
| | Candidates' perceptions on whether the posted qualifications and criteria for positions are bias-free and barrier-free | | | |
| | PSC founded investigations into staffing | | | |
| | Deputy Head investigations into staffing | | | |
| Non-partisanship | Managers' perceptions of external pressure to select a particular candidate | | | Under review |
| | PSC investigations related to political influence in staffing | | | Under review |
| | PSC investigations related to the political activities of public servants | | | Monitor trends |

¹ The overall target for the strategic outcome is to maintain/increase the percentage of assessed organizations with acceptable or strong performance. In instances where the performance indicator changed from previous years, no comparison is made.

| Key Elements | Indicators | Performance Measures |
|--------------------|---|---|
| Fairness | Candidates' perceptions of the fairness of the assessment process | Percentage of assessed organizations demonstrating acceptable or strong performance compared to the previous year |
| | Percentage of acting appointments with subsequent indeterminate appointment at the same occupational group and level within the same organization | |
| | Percentage of indeterminate hires coming from (a) casual and (b) term positions within the same organization | |
| Transparency | Organizational staffing priorities and strategies are communicated on organizations' websites; and contents are clearly communicated to managers, employees and employees' representatives where applicable | Percentage of assessed organizations demonstrating acceptable or strong performance compared to the previous year |
| | Candidates' perceptions of openness and transparency in internal staffing | |
| Access | Percentage of external appointments that are non-advertised | Percentage of assessed organizations demonstrating acceptable or strong performance compared to the previous year |
| | Percentage of external processes advertised nationally to total external advertised processes | |
| | Percentage of internal appointments that are non-advertised | |
| Representativeness | Staffing-related provisions or initiatives to increase representativeness | Percentage of assessed organizations demonstrating acceptable or strong performance compared to the previous year |

Program Activity 1.1.0 – Appointment Integrity and Political Neutrality

The Appointment Integrity and Political Neutrality activity develops and maintains a policy and regulatory framework for safeguarding the integrity of public service staffing and ensuring political neutrality. This activity includes establishing policies and standards, providing advice, interpretation and guidance administering delegated and non-delegated authorities and allowing exceptions, as appropriate.

☞ - Information, by sub-activity, can be found in the electronic version of this document in the publications section of the PSC Web site at www.psc-cfp.gc.ca.

Program sub-activities

- [Policy, Regulation, and Exclusion Approval Orders](#)
- [Delegated Appointment Authorities](#)
- [Non-delegated Authorities](#)
- [Political Activities](#)

| Resources | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Financial (\$ thousands) | 12,835 | 12,853 | 12,853 |
| FTEs | 118 | 118 | 118 |

The following table indicates the expected result of the program activity and the performance indicators that will serve to monitor performance.

| Key expected result | Key performance indicators | Targets |
|---|---|---|
| Recruitment strategies, staffing practices and political activities consistent with the <i>Public Service Employment Act</i> (PSEA) and PSC strategic outcome are implemented across the public service (Expected result refined in 2010-2011 to include political activities) | Level of success in implementing recruitment strategies and staffing practices consistent with the new PSEA and PSC strategic outcome across the public service | Satisfactory findings on the implementation of the new PSEA |
| | Number of delegation instruments with limitations or conditions imposed by the PSC | Zero |
| | Level of success in creating employee awareness of their rights and responsibilities under Part 7 of the PSEA, as measured by the timeliness of their requests to participate in political processes (Note 1) | 100% |
| | Performance indicator added in 2010-2011 | |

Note 1: The purpose of Part 7 of the PSEA is to recognize the right of employees to engage in political activities, while maintaining the principle of political impartiality in the public service.

Planning highlights

In 2009-2010, the PSC continued its work to conduct an evidence-based assessment of implementation of the PSEA based on four years of operation under the Human Resource Management regime established under the current PSEA. The work has been focused on two issues — whether the Act has been implemented as intended and whether it adequately equips the PSC and other departments and agencies to protect merit and non-partisanship in the years ahead.

During the planning period, research and analysis on key issues related to merit, non-partisanship, recourse and other aspects of PSEA implementation will be completed, as will engagement with key stakeholders. The PSC will also report the results of its assessment in a special report to Parliament early in 2011.

In addition, non-partisanship is one of the key strategic issues identified for focused attention in the PSC's assessment of the PSEA. During the planning period, the PSC will be making recommendations regarding the mechanisms and approaches that should be used or put in place so that Canadians continue to benefit from a non-partisan public service in the coming decades.

The results of the assessment will be the foundation of the PSC's contribution to the five-year legislative review of the PSEA, which the President of the Treasury Board was designated to lead in July 2009. The PSC will continue to work with the *Public Service Modernization Act* review committee chaired by the Treasury Board of Canada Secretariat and with members from other central agencies during the planning period to ensure the effective exchange of information and the co-ordination of efforts, where appropriate.

One of the major projects that has been undertaken as part of the PSC's assessment of the PSEA is the review of the PSC Appointment Policy Framework that establishes requirements for how appointments are to be undertaken across government. Through 2010-2011, the PSC will continue to implement the results of the policy review and adjust delegation and accountability instruments to reflect new requirements.

As changes are made to the appointment framework, the PSC will continue to ensure that departments and agencies are well-supported in the use of their delegated appointment and appointment-related authorities. The PSC will further ensure that these organizations clearly understand and apply the policies and that they seek PSC approval for non-delegated authorities.

A key ongoing commitment under this program activity is the provision of advice and the development of tools to enhance organizational approaches to staffing. The PSC ensures that departments and agencies, managers and human resources (HR) professionals receive relevant policy information and advice in a timely manner and on an ongoing basis.

An important role of the PSC under the PSEA is to safeguard non-partisanship. Today, the safeguarding of the non-partisan character of the public service is taking place in a challenging and complex environment. New recruits to the public service need to understand their roles and responsibilities in a professional, non-partisan public service. In addition, technological, social, economic and legal developments are creating numerous avenues for political activity by public servants. These developments point to a need to clarify and understand what is meant by a "non-partisan" public service with the associated legal rights and obligations, expected behaviours and consequences understood.

Over the planning period, work will continue in order to strengthen communication efforts so that federal employees subject to Part 7 of the PSEA, which recognizes the rights of employees to engage in political activities and safeguards the integrity of the public service staffing system and the political neutrality of the public service, are aware of their rights and obligations, expected behaviours and consequences. This includes ensuring that links to the applicable values

and ethics code and to other instruments are clarified in relation to candidacy and other political activities. The PSC will continue to review candidacy requests from employees and, when appropriate, grant permission and leave with regard to federal, provincial, territorial and municipal elections. In addition, the PSC is committed to continuing dialogues with key players on non-partisanship and the public service.

With regard to Employment Equity (EE), the PSC will continue to conduct research and policy analysis, develop EE strategies and provide advice and guidance to departments and agencies. The PSC will maintain liaison and establish partnerships with stakeholders. In addition, the PSC will review existing tools and develop new ones to reflect new requirements stemming from the Policy review to strengthen value-based staffing.

Benefits for Canadians

Merit and non-partisanship are fundamental elements of a professional, permanent public service that supports a democratic government. Through its policy and regulatory frameworks, the PSC ensures that these core values are safeguarded and that Canadians will continue to benefit from a merit-based, non-partisan federal public service in the coming decades. For Canadians, a non-partisan public service ensures that programs and services are administered in a politically impartial manner and that, during political successions, operations are maintained with uninterrupted services for citizens.

By assisting and guiding deputy heads in the exercise of their authorities, the PSC ensures efficient and effective staffing activity while respecting key public service values. The monitoring of the *Public Service Official Languages Exclusion Approval Order* ensures that Canadians continue to have access to federal government agencies and that they have access to federal public services career opportunities, and helps safeguard the right of all Canadians to be served in the official language of their choice.

Program Activity 1.2.0 – Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality

The Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality activity provides an accountability regime for the implementation of the appointment policy and regulatory framework for safeguarding the integrity of public service staffing and ensuring political neutrality. This activity includes monitoring departments' and agencies' compliance with legislative requirements; conducting audits, studies and evaluations; carrying out investigations; and reporting to Parliament on the integrity of public service staffing.

☞ - Information, by sub-activity, can be found in the electronic version of this document in the publications section of the PSC Web site at www.psc-cfp.gc.ca.

Monitoring

Audit,
Evaluation and
Studies

Investigations

Program sub-activities

| Resources | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Financial (\$ thousands) | 22,379 | 22,384 | 22,384 |
| FTEs | 181 | 181 | 181 |

The following table indicates the expected results of the program activity and the performance indicators that will serve to monitor performance.

| Key expected results | Key performance indicators | Targets |
|---|---|--|
| Organizations have implemented PSC monitoring and audit recommendations and corrective actions as a result of investigations that contribute to safeguarding the integrity of staffing and political neutrality | Percentage of PSC monitoring and audit recommendations and corrective action as a result of investigations implemented by organizations | 100% |
| Enhanced risk-based oversight of the integrity of public service staffing | Percentage of coverage of oversight activities (monitoring, audits, studies and evaluations) | Cyclical, as all entity audits are conducted within 5 to 7 years |
| | Number of heard complaints to the Public Service Staffing Tribunal | Under development |

Planning highlights

The PSC will continue to monitor departments and agencies to assess their compliance with legislative requirements of the PSEA in the context of their delegated authorities through the Departmental Staffing Accountability Report (DSAR) process. This will enable the PSC to evaluate and report on organizational management of staffing and respect for merit, non-partisanship and values. The PSC has significantly reduced the reporting burden on departments and agencies over the last several years (60% reduction on reporting required under the DSAR). It will continue to refine and implement improvements to the leading indicators and the DSAR tools in the context of the Policy Review and the PSEA five-year review.

The PSC will conduct independent audits, investigations and studies, including a study on the use of temporary help within government, and report to Parliament on the integrity of the appointment process. As part of its audit plan, the PSC will undertake six department and agency staffing audits and one follow-up audit (www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/frame-cadre/2009-2011/index-eng.htm). In 2010-2011, the PSC will continue to audit Immigration and Refugee Board appointments and will also undertake a government-wide audit of appointments from collective staffing processes.

As part of its commitment to continuous improvement, the PSC will work to implement the recommendations outlined in an independent review of the PSC oversight function that was completed in January 2009 (www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rprt/ovr-srv/index-eng.htm). Specific initiatives that will be undertaken in response to this review include:

- Improving outreach and communication with departments, agencies and auditors across the federal government through proactive presentations, consultations and sharing of PSC staffing methodology;
- Developing and implementing the PSC business intelligence and data management vision and action plan;
- Implementing a customized approach for the assessment of staffing in micro organizations;
- Monitoring separate agencies approved for deployment to PSEA organizations; and
- Posting and updating audit staffing tools and methodology on-line.

To achieve these initiatives the PSC will continue to work with the Treasury Board of Canada Secretariat in the development of People Management Indicators and the Deputy Head Scorecard.

In addition, continued emphasis will be placed on improving efficiencies of the audit cycle, including helping to ensure that employees have the right tools, methodologies and training to undertake the PSC's audit plan. As well, the PSC will improve outreach on oversight activities with key stakeholders and auditors across government to help ensure greater co-ordination and co-operation of audit activities.

In 2010-2011, the PSC will continue to carry out investigations of the staffing system and into allegations of improper political activities of public servants. A key initiative will be to better integrate the investigative function with the audit function; this will bring greater efficiency to the process and will strengthen the findings of both audits and investigations.

Benefits for Canadians

The legislative, regulatory and policy framework safeguarding merit and non-partisanship in the federal public service are implemented under an accountability regime, culminating in reporting to Parliament. Audits, studies, evaluations and investigations help to ensure access, fairness, transparency, representativeness and non-partisanship in the federal public service staffing process.

Program Activity 1.3.0 – Staffing Services and Assessment

The Staffing Services and Assessment activity develops and maintains systems that link Canadians and public servants seeking employment opportunities in the federal public service with hiring departments and agencies. It provides assessment-related products and services in the form of research and development, consultation, assessment operations and counselling for use in recruitment, selection and development throughout the federal public service. This activity also includes delivering staffing services, programs and products to departments and agencies, to Canadians and to public servants, through client service units located across Canada.

📄 - Information, by sub-activity, can be found in the electronic version of this document in the publications section of the PSC Web site at www.psc-cfp.gc.ca.

Program sub-activities

Staffing Services

Assessment

| Resources | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Financial (\$ thousands) – Note 1 | 29,729 | 21,872 | 21,872 |
| FTEs | 429 | 360 | 360 |

Note 1: Excludes expenditures of \$14,000K related to net voting activities for assessment and counselling services offered on a cost-recovery basis.

The following table indicates the expected result of the program activity and the performance indicators that will serve to monitor performance.

| Key expected result | Key performance indicators | Targets |
|---|---|--|
| Staffing and assessment services and products that meet the needs of federal departments and agencies operating within a more fully delegated staffing environment under the PSEA | Level of client satisfaction with PSC staffing and assessment services and products | High level of satisfaction following client feedback in terms of quality, timeliness and effectiveness |

Planning highlights

The PSC will continue to offer high-quality and cost-effective staffing and assessment services for the public service that complement the services available within federal organizations. This will include services such as the centralized job seeker recruitment Web site for Canadians and the external e-Recruitment system that enables departments and agencies to manage large volumes of job applications and implement a national area of selection (NAOS). The PSC will also continue to provide a range of assessment products and services, including standardized selection tests, along with professional services including second official language evaluation (SLE), assessment consultation, test development, executive assessment and counselling services, advice on test accommodation for persons with disabilities, assessment research and test defence when PSC-developed tests are challenged.

To help ensure that services remain relevant, efficient and cost effective, the PSC will seek guidance and/or advice from the Deputy Minister committee appointed by the Clerk of the Privy Council, the Public Service Commission Advisory Committee (DM - PSCAC), along with other advisory committees recently established by the Staffing and Assessment Services Branch (SASB). The PSC will also establish and implement clear service standards against performance indicators and analyze sales and volume data, allowing for closer monitoring of business practices.

The PSC will continue to develop the right infrastructure to operate a successful business. This will include identifying the right service delivery mechanism; reviewing and enhancing products and services to meet the changing needs of the public service; establishing a cyclical review of its fee structure; identifying processes, systems and tools to support cost recovery; and having skilled personnel who can deliver staffing and assessment solutions that meet client needs.

The PSC will continue to develop innovative solutions for recruitment. One such solution is the increased availability of pools of assessed candidates, which maximizes efficiencies by sharing costs and making qualified candidates available to federal organizations on demand. The PSC will also continue to promote better use of existing electronic systems such as the Public Service Resourcing System (PSRS), given their significant benefit to organizations in reducing manual screening, especially for high-volume staffing processes.

The PSC will continue to lead the Public Service Staffing Modernization Project (PSSMP), a project aimed at modernizing government hiring, providing common electronic systems and tools and managing the volume of applications from job seekers. Funding for the PSSMP ends in 2010-2011. The PSC is currently working on establishing a new funding strategy to maintain and ultimately enhance the current system. The current economic situation and other competing Government of Canada priorities necessitated the PSC to revise its strategy in terms of scope and funding. This project, focusing on the development of an e-staffing solution for both internal and external staffing, will continue to move forward pending project and funding approval.

The PSC will advance its assessment innovation through activities such as increasing the number of selection tests available in e-test format, offering e-test administration services in its seven regional offices, assisting organizations interested in establishing their own e-test centres and developing innovative electronic assessment instruments suitable for test administration in non-proctored settings. The PSC will also continue to modernize its SLE tools and services and monitor the results of these new tools to measure their effectiveness and adjust them as necessary. Work on enhancing test security will also continue, monitoring will be increased and innovative test development measures, such as computer-generated testing, will be introduced.

Benefits for Canadians

Staffing and assessment services help managers identify and hire qualified employees. Systems are in place to link Canadians (including public servants) seeking employment opportunities in the federal public service with hiring departments and agencies. Standardized assessment instruments, professional services and leading-edge techniques such as e-testing support efficient, merit-based appointments through accurate and fair assessment of essential and asset qualifications.

The PSC has become a center of expertise on staffing and assessment services from which hiring managers can benefit when recruiting and assessing candidates. Through programs and initiatives, such as the Post Secondary Recruitment, and ready access to pools of pre-assessed candidates, federal organizations benefit as a whole through maximized efficiencies, including shared costs and candidate referrals on demand.

The PSRS has been a key enabler in the implementation of the NAOS, which opened 100% of externally-advertised federal jobs to candidates living anywhere in Canada and to Canadians living abroad, as of December 2008.

The PSSMP will provide an efficient merit-based staffing system that will support fair, accessible and transparent hiring processes and deliver programs and services to Canadians in a timely manner.

Program Activity 2.1.0 – Internal Services

The Internal Services program activity develops and monitors corporate management planning frameworks and policies related to the Management Accountability Framework, finance, HR management, information technology, communications and other administrative and support services; provides central services, legal services and systems in support of all PSC programs, including the offices of the President and Commissioners; and formulates and implements policies, plans, guidelines, standards, processes and procedures to support the decision-making process of the Commission.

| Resources | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Financial (\$ thousands) | 34,019 | 33,654 | 33,654 |
| FTEs | 302 | 299 | 299 |

The following table indicates the expected result of the program activity and the performance indicators that will serve to monitor performance.

| Key expected results | Key performance indicators |
|--|--|
| Sound and effective management practices and support functions for the delivery of the PSC's mandate | Unqualified audit opinion from the Office of the Auditor General on PSC financial statements |
| | Sound independently assessed management systems for the PSC are maintained |
| | Organizational performance measurement framework supports decision making (e.g. monthly reports, quarterly reporting on operational plan and ongoing financial reporting) |
| | Improved integrated planning, as indicated in the Staffing Management Accountability Framework and DSAR, and the Integrated HR / Operational Plan and Quarterly Reports, 2010-2011 |
| | Improved Talent Management (TM), as indicated through the number of expressions of interest and participants in TM opportunities |
| | Increased employee engagement as measured by the results of the Employee Engagement Survey (EES) |
| | Implementation of a streamlined cost recovery billing process and renewed Revenue Management System |

Planning highlights

In 2010-2011, the PSC will be building on the model organization that it has established over the past several years — an organization that ensures sound, effective and efficient management practices and employee engagement to support the delivery of the PSC's mandate.

The PSC will continue to ensure that strong financial management controls are in place and to have its financial statements independently audited.

Internal Services provides corporate support that forms part of the cost-recovery activity. More precisely, we will continue to provide assistance to Staffing and Assessment Services Branch in its cost-recovery endeavour through streamlined billing processes and a renewed revenue management system.

Work over the planning period will also focus on ensuring that the PSC remains a place where the workforce is representative of the Canadian population and where employees are respected, valued and undertake rewarding work, are productive and have the opportunity to develop their skills and abilities. To support this, we will continue initiatives such as Corporate Learning Strategy and Talent Management aimed at development and retention at all levels. In order to gauge our progress towards a model organization and to take the pulse of employees, the PSC will again undertake an Employee Engagement Survey. Results of this survey will be used to modify and better focus HR practices and plans to improve employee engagement. The offices of the Ombudsman and Access to Information continue to foster workplace harmony and communications.

The PSC will continue to increase opportunities for communication among employees and with management about work and workplace-related issues. Examples include continued postings by the President to an internal blog; more town halls and retreats; the introduction of an employee panel at the PSC's fora; as well as new training for employees on how the PSC works, and for managers on effective communication.

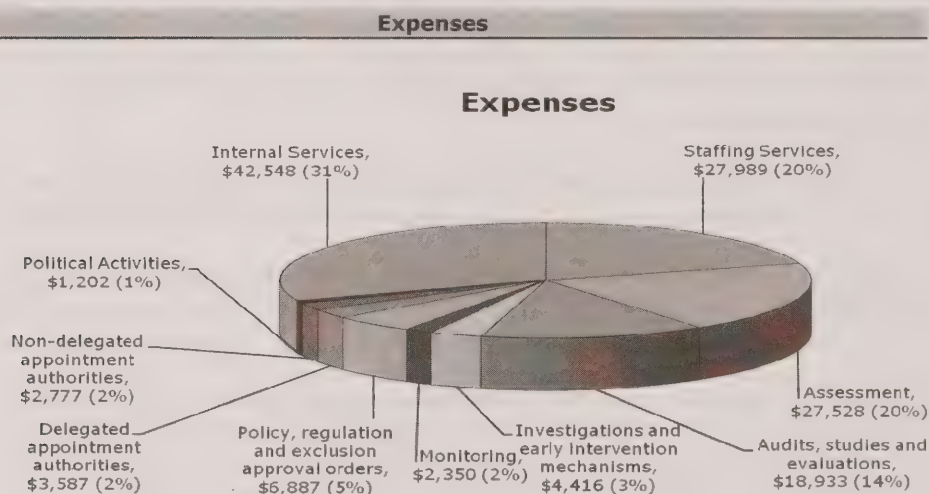
The PSC will establish an innovative corporate-wide Privacy Impact Assessment to ensure that PSC data management meets the needs of the organization while respecting Privacy legislation.

We will continue to further strengthen integrated planning of HR, finance, information management / information technology and communication functions to provide the necessary information for decision making and risk management.

Finally, Internal Services will support the President in providing answers to Parliamentarians -- either in bilateral meetings with MPs and Senators or at appearances before Parliamentary committees -- on issues raised by the Treasury Board of Canada Secretariat, the Office of the Chief Human Resources Officer, other organizations, unions or the Public Service Commission during the course of the assessment of the PSEA.

Future-oriented financial highlights

| | |
|--|----------------------|
| (\$ thousands) | |
| For the Year Ended: | 2011 Forecast |
| Condensed Statement of Operations | |
| EXPENSES | |
| Total Expenses | 138,217 |
| REVENUES | |
| Total Revenues | 14,000 |
| NET COST OF OPERATIONS | 124,217 |



A total of \$25.7M in expenses will be used to support the PSC's strategic priority of Oversight of Integrity of Staffing and Political Neutrality. This includes providing objective information,

advice and assurance to Parliament, and ultimately Canadians, about the integrity and effectiveness of the appointment process, including the protection of merit and non-partisanship.

A total of \$14.4M in expenses will be used to ensure Appointment Integrity and Political Neutrality through establishing policies and standards, providing advice, interpretation and guidance and administering delegated and non-delegated appointment authorities..

A total of \$42M in expenses will be used to provide the PSC with central services and systems in support of the corporate management and all PSC program activities. These services include the activities of the President and Commissioners, business planning, management systems and policies, finance, human resource management, information technology (IT), internal audit and other administrative and support services.

☞ - The Public Service Commission's future-oriented financial statements as of March 31, 2011, can be found in the electronic version of this document in the publications section of the PSC Web site at www.psc-cfp.gc.ca.

List of supplementary information tables

Supplementary information on the following tables can be found on the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) Web site at www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-2011/info/info-eng.asp.

- Evaluation
- Internal Audits
- Green Procurement
- Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

Other items of interest

☞ - Supplementary information on the following subjects can be found in the publications section of the PSC Web site at www.psc-cfp.gc.ca.

- Information by sub-activities
- Corporate Risk Profile and Mitigation Strategies
- Public Service Commission - Future-Oriented Financial Statements as of March 31, 2011

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca and in the publications section of the PSC Web site at www.psc-cfp.gc.ca.

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

On peut consulter des renseignements supplémentaires sur les tableaux ci-après dans le site Web du Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/rtp/2010-2011/info/info-fra.asp.

- Évaluation
- Vérifications internes
- Achats écologiques
- Sources des revenus disponibles et non disponibles

Autres points d'intérêt

• Des renseignements supplémentaires sur les sujets ci-après se trouvent à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

- Information par sous-activité
- Profil de risque de l'organisation et stratégies de réduction du risque
- Commission de la fonction publique – États financiers prospectifs au 31 mars 2011

Le présent document se trouve sur le site Web du Secrétaire du Conseil du Trésor, à l'adresse <http://www.tbs-sct.gc.ca> et à la rubrique Publications du site Web de la CFP, à l'adresse <http://www.psc-cfp.gc.ca>.

d'autres organisations gouvernementales permet à la CFP de générer des revenus de 14 millions de dollars qui compensent une certaine partie des dépenses.

On engagera des dépenses de l'ordre de 25,7 millions de dollars pour appuyer la stratégie de surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique considérée comme prioritaire par la CFP. Cette stratégie suppose de fournir information, assurance et avis objectifs au Parlement et à la population canadienne quant à l'intégrité et à l'efficacité du processus de nomination, y compris la protection du principe du mérite et de l'impartialité.

La protection de la neutralité politique et de l'intégrité en ce qui a trait aux nominations nécessitera des dépenses de 14,4 millions de dollars, montant qui servira à établir des lignes directrices et des normes, à fournir des conseils, de l'interprétation et des avis et à administrer les pouvoirs de nomination délégués et non délégués.

La CFP se dotera de services et de systèmes centraux à l'appui de toutes ses activités de programme et de la gestion ministérielle, ce qui représente une dépense de 42 millions de dollars. Ces services et systèmes incluent les activités de la présidente et des commissaires, la planification des activités, les systèmes et politiques de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, la technologie de l'information (TI), la vérification interne et d'autres services administratifs et de soutien.

Les états financiers prospectifs de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2011, se trouvent dans la version électronique de ce document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Section III – Renseignements supplémentaires

Points saillants des états financiers prospectifs

Les points saillants des états financiers prospectifs présentés dans le présent rapport sur les plans et les priorités constituent un aperçu général du fonctionnement de la Commission de la fonction publique (CFP). Ces états financiers sont établis selon la méthode de la comptabilité d'exercice afin de renforcer la transparence et d'améliorer la gestion financière.

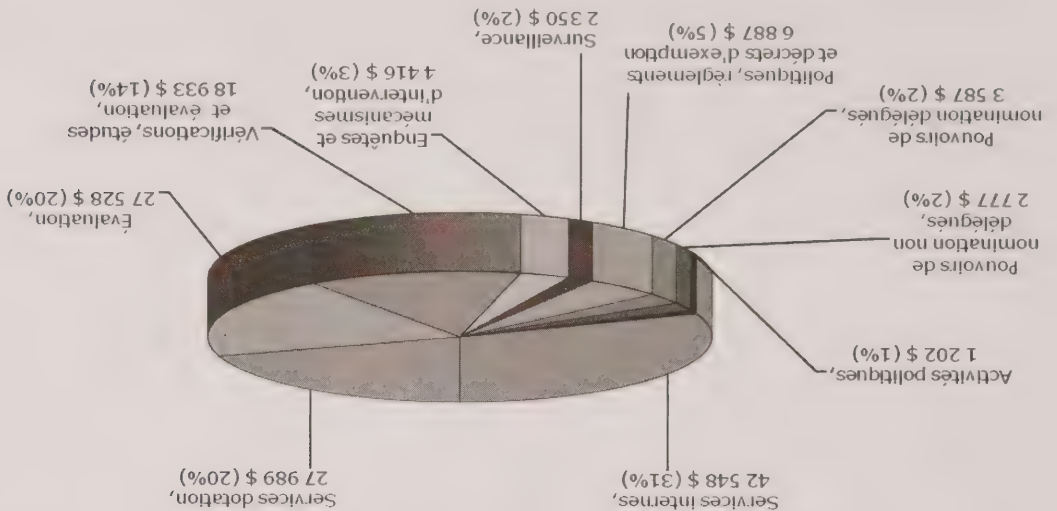
(en milliers de dollars)

Pour l'année se terminant :
Sommaire d'état des résultats

Prévisions pour 2011

| CHARGES | COÛT DE FONCTIONNEMENT NET |
|-------------------|----------------------------|
| Total des charges | 124 217 |
| REVENUS | |
| Total des revenus | 14 000 |
| | 138 217 |

CHARGES



Un montant total de 55,5 millions de dollars sera dépensé afin d'accomplir la mission de la CFP visant la prestation de services professionnels intégrés de dotation et d'évaluation adaptés aux besoins de la clientèle et de la fonction publique. La prestation de services d'évaluation à

Points saillants de la planification

En 2010-2011, la CFP tablera sur l'organisation modèle qu'elle est devenue au cours des dernières années, soit une organisation qui s'est dotée de méthodes de gestion sûres, efficaces et efficaces et qui mobilise ses employés pour exécuter sa mission.

La CFP continuera de s'assurer que des contrôles de gestion financière solides sont en vigueur et fera vérifier ses états financiers de manière indépendante.

Dans le cadre de l'activité de recouvrement des coûts, les services internes veillent à fournir un soutien organisationnel; notamment, nous continuerons de prêter assistance à la direction générale des services de dotation et d'évaluation dans le domaine du recouvrement des coûts, sous forme d'un processus de facturation simplifié et d'un nouveau système de gestion des revenus.

Durant la période de planification, la CFP veillera également à ce que l'organisation demeure un milieu où l'effectif est représentatif de la population du pays, où les employés sont respectés, valorisés et productifs, et où ils accomplissent un travail gratifiant et ont l'occasion de développer leurs compétences et habiletés. À cette fin, l'organisation poursuivra des initiatives telles que la stratégie d'apprentissage organisationnelle et la gestion des talents qui visent le perfectionnement et le maintien en poste à tous les niveaux. Afin d'évaluer les progrès réalisés vers une organisation modèle et de prendre le pouls des employés, la CFP effectuera de nouveau un sondage sur l'engagement du personnel. Les résultats de ce sondage serviront à renforcer les plans et pratiques en matière de RH et les modifier au besoin afin d'améliorer la mobilisation des employés. Le Bureau de l'ombudsman et le Bureau d'accès à l'information continuent de favoriser l'harmonie et les communications en milieu de travail.

La CFP continuera de multiplier les occasions de communication entre les employés et avec la direction au sujet des questions de travail et de celles liées au milieu de travail. Voici des exemples de ces canaux de communication : les messages que la présidente fait paraître régulièrement dans son blogue interne, les assemblées générales et séances de réflexion, la participation d'un groupe consultatif d'employés lors des forums de la CFP ainsi qu'une formation additionnelle à la fois sur les rouages de la CFP pour les employés et sur les communications efficaces pour les gestionnaires.

La CFP établira, dans l'ensemble de l'organisation, une politique novatrice d'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée afin de s'assurer que la gestion de ses données répond à ses besoins tout en respectant la législation relative à la protection des renseignements personnels. La CFP poursuivra le renforcement de la planification intégrée des fonctions des RH, des finances, des communications et de la gestion de l'information et de la technologie de l'information afin que soit disponible l'information nécessaire à la prise de décisions et à la gestion du risque.

Enfin, les Services internes appuieront la présidente lorsqu'elle aura à répondre aux questions des parlementaires – soit lors de rencontres bilatérales avec les députés et les sénateurs, soit à l'occasion des témoignages devant les comités parlementaires – sur des questions soulevées par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, d'autres organisations, les syndicats ou la Commission de la fonction publique, au cours de la période d'évaluation de la LEFP.

Activité de programme 2.1.0 – Services internes

L'activité de programme des Services internes élabore et contrôle les cadres et les politiques de planification de la gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation de gestion, aux finances, à la gestion des ressources humaines, à la technologie de l'information, aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien. Elle fournit des services et des systèmes centraux, y compris des services juridiques, à l'appui de tous les programmes de la CFP, notamment au Bureau de la présidente et au Bureau des commissaires. En outre, elle assure l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des processus et des procédures visant à appuyer le processus décisionnel de la CFP.

| Ressources | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Financières (en milliers de dollars) | 34 019 | 33 654 | 33 654 |
| ETP | 302 | 299 | 299 |

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

Principaux résultats attendus

Principaux indicateurs de rendement

Opinion sans réserve du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) sur les états financiers de la CFP.

Des systèmes de gestion évalués de manière indépendante pour la CFP sont maintenus.

Le cadre de mesure du rendement de l'organisation appuie la prise de décisions (p. ex. au moyen de rapports mensuels, de rapports trimestriels sur les plans opérationnels et de rapports financiers courants).

L'amélioration de la planification intégrée a été réalisée, selon les indications dans le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation et le RMORCD et le plan intégré des RH/et le plan opérationnel ainsi que les rapports trimestriels 2010-2011.

La gestion des talents s'est améliorée comme en fait foi le grand nombre d'expressions d'intérêt et les nombreux participants aux activités et occasions qui y sont liées.

Mobilisation accrue des employés, telle qu'elle est mesurée par les résultats du Sondage sur l'engagement du personnel.

Mise en place d'un processus de facturation des services offerts en recouvrement de coûts et d'un nouveau système de gestion des revenus.

Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides et efficaces aux fins d'exécution de la mission de la CFP.

les organisations intéressées à établir leurs propres centres de tests en ligne et développe des instruments novateurs d'évaluation électronique qui peuvent convenir à l'administration de tests non surveillés. La CFP continuera également de moderniser ses outils et services en matière d'évaluation de langue seconde (ELS) et de surveiller attentivement leur rendement afin de mesurer leur efficacité et d'y apporter les correctifs nécessaires. Le renforcement de la sécurité demeure un enjeu; la surveillance sera donc accrue et des mesures novatrices dans le domaine de l'élaboration de tests, tels les tests créés par ordinateur, seront mises en application.

Avantages pour les Canadiens

Les Services de dotation et d'évaluation aident les gestionnaires à trouver et à embaucher des personnes qualifiées. Les systèmes en place servent à mettre en contact les Canadiens (y compris les fonctionnaires) qui cherchent des occasions d'emploi dans la fonction publique et les ministères et organismes qui veulent embaucher du personnel. Les outils d'évaluation ligne, soutiennent efficacement le respect du principe du mérite dans les nominations en permettant l'évaluation exacte et juste de la présence des qualifications essentielles et des qualifications constituant un atout chez les candidats.

La CFP est devenue un centre d'expertise en matière de services de dotation et d'évaluation, dont peuvent tirer parti les gestionnaires d'embauche lorsqu'ils recrutent et évaluent des candidats. Grâce aux programmes et initiatives proposés tels que le Programme de recrutement postsecondaire et l'accès facile aux bassins de candidats préévalués, les organisations fédérales dans leur ensemble peuvent bénéficier d'économies appréciables, dont le partage des coûts et la présentation de candidats sur demande.

Le SRFP s'est avéré un outil précieux dans la mise en application de la ZNS, laquelle a donné l'accès à la totalité des emplois fédéraux annoncés à l'externe aux candidats vivant partout au Canada et aux Canadiens vivant à l'étranger, depuis décembre 2008.

Le PMDFP constituera un système de dotation efficace axé sur le mérite qui favorisera les processus d'embauche justes, accessibles et transparents, et permettra de fournir des programmes et des services aux Canadiens en temps opportun.

les examens de sélection normalisés ainsi que des services professionnels, dont l'évaluation de la seconde langue officielle (ELS), les consultations dans le domaine de l'évaluation, l'élaboration d'examens, l'évaluation des cadres et les services de counselling, des conseils sur les mesures d'adaptation à prendre pour faciliter la tâche des personnes handicapées qui passent des examens, la recherche en évaluation et la défense des examens quand les examens élaborés par la CFP sont mis en question.

Pour faire en sorte que les services demeurent pertinents, efficaces et qu'ils présentent un bon rapport coût-efficacité, la CFP sollicitera les conseils et les avis du comité des sous-ministres nommé par le greffier du Conseil privé, du Comité consultatif de la Commission de la fonction publique (SM - CCCFP) ainsi que ceux d'autres comités consultatifs établis récemment par la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDÉ). La CFP va également établir et mettre en vigueur des normes de services claires en regard des indicateurs de rendement et analysera les données sur les ventes et le volume de celles-ci, ce qui permettra une surveillance plus étroite de ses pratiques d'affaires.

La CFP continuera à élaborer l'infrastructure permettant de bien faire fonctionner son entreprise. Il s'agira notamment pour elle de déterminer les bons mécanismes de prestation de service; de revoir et d'améliorer les produits et services afin de répondre aux besoins nouveaux de la fonction publique; de procéder à un examen cyclique de la structure de prix; de repérer les bons processus, systèmes et outils qui permettront d'appuyer le recouvrement des coûts; de se doter d'un effectif compétent pouvant fournir des solutions dans le domaine de la dotation et de l'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle.

La CFP continuera à créer des solutions innovatrices dans le domaine du recrutement. L'une d'elles est l'utilisation accrue de bassins de candidats évalués, solution qui maximise l'efficacité parce qu'elle permet de partager les coûts et de mettre des candidats qualifiés à la disposition des organisations quand elles en ont besoin. La CFP continuera également à faire la promotion des systèmes électroniques, tels le Système de ressource de la fonction publique (SRFP), car ils présentent des avantages importants pour les organisations en réduisant la nécessité de faire une présélection manuelle. Ce point devient capital lorsqu'il y a des quantités élevées de processus de dotation à traiter.

La CFP continuera de diriger le Projet de modernisation de la dotation dans la fonction publique (PMDFP), lequel vise la modernisation du recrutement dans l'administration fédérale, la mise au point de systèmes et d'outils électroniques communs et la gestion du nombre élevé de demandes d'emplois. Le financement de ce projet prendra fin en 2010-2011. Aussi, la CFP travaillera-t-elle à trouver une nouvelle stratégie de financement afin de conserver et ultimement d'améliorer le système actuel. La conjoncture économique et la concurrence d'autres éléments jugés prioritaires par le gouvernement ont forcé la CFP à revoir sa stratégie en termes de portée et de financement. Le PMDFP, qui porte principalement sur le développement de la solution de dotation électronique pour le recrutement interne et externe, se poursuivra en attendant l'approbation du projet et de son financement.

La CFP entend promouvoir ses projets innovateurs en matière d'évaluation au moyen d'activités telles que l'accroissement des tests de sélection en format électronique. D'ores et déjà, elle fournit des services d'administration de tests en ligne dans ses sept bureaux régionaux, elle aide

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

| Services de dotation | Évaluation | Sous-activités de programme | Ressources | | | | Financières (en milliers de dollars) | – Note 1 | ETP |
|---|------------|-----------------------------|--|-----------|-----------|--------|--------------------------------------|----------|-----|
| | | | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 29 729 | 21 872 | 21 872 | 429 |
| L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de tenir à jour les systèmes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada. | | | document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca . | | | | | | |
| | | | - L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent | | | | | | |

Note 1 – Sont exclues les dépenses de 14 000 000 \$ liées aux activités tirées des crédits nets pour les services d'évaluation et de counselling offerts en recouvrement de coûts.

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

| Principal résultat attendu | Principal indicateur de rendement | Objectif |
|---|--|---|
| Produits et services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des ministères et organismes fédéraux qui se trouvent dans un environnement où l'avantage de pouvoirs leurs sont délégués en vertu de la LEFP. | Degré de satisfaction de la clientèle en ce qui concerne les produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP. | Degré de satisfaction élevé sur le plan de la qualité, de l'opportunité et de l'efficacité, selon la rétroaction de la clientèle. |

Points saillants de la planification

La CFP continuera d'offrir à l'ensemble de l'administration publique des services de dotation et d'évaluation de qualité, pour compléter les services déjà assurés par les organisations fédérales. Parmi ces services, il y a le site de recrutement centralisé pour les Canadiens et le système de recrutement électronique externe qui permet aux ministères et organismes de gérer de grandes quantités de demandes d'emploi et d'appliquer la zone nationale de sélection (ZNS). La CFP continuera également de fournir un éventail de produits et de services d'évaluation, par exemple

De plus, on continuera à mettre l'accent sur l'amélioration de l'efficacité du cycle de vérification, pour s'assurer que les fonctionnaires disposent des bons outils, des bonnes méthodes et de la formation nécessaire pour entreprendre le plan de vérification de la CFP. De même, la CFP améliorera ses activités de surveillance et de liaison avec les principaux intervenants et vérificateurs à l'échelle de l'administration fédérale afin d'assurer une plus grande coordination et coopération dans le domaine des activités de vérification.

En 2010-2011, la CFP continuera de faire des enquêtes sur le système de dotation et sur les allégations d'activités politiques irrégulières de fonctionnaires. Une importante activité consistera à mieux intégrer la fonction d'enquête à celle de vérification. Cela contribuera à augmenter l'efficacité du processus et le poids des constatations découlant des vérifications et des enquêtes.

Avantages pour les Canadiens

Le cadre législatif, réglementaire et les lignes directrices visant la protection du mérite et de l'impartialité dans la fonction publique fédérale sont mis en œuvre en vertu d'un régime de responsabilisation qui, à terme, fait l'objet d'un rapport au Parlement. Les vérifications, les études, les évaluations et les enquêtes contribuent toutes à assurer l'accessibilité, la justice, la transparence, la représentativité et l'impartialité du processus de dotation dans la fonction publique fédérale.

Points saillants de la planification

La CFP continuera à surveiller les ministères et organismes, afin de s'assurer que ces derniers satisfont aux exigences de la LEFP dans un contexte où des pouvoirs leur ont été délégués dans le cadre du processus du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD). Cette activité permettra à la CFP d'évaluer la gestion de la dotation et de vérifier si le mérite, l'impartialité et les valeurs de dotation ont été respectées dans les organisations. La CFP a réduit grandement, au cours des dernières années, les exigences en matière de rapports qu'elle imposait aux ministères et organismes (réduction de 60 % en ce qui concerne le RMORCD). Elle continuera d'améliorer les principaux indicateurs ainsi que le RMORCD dans le contexte de l'examen des lignes directrices et de l'examen quinquennal de la LEFP.

La CFP mènera des vérifications, des enquêtes et des études indépendantes, dont une étude sur le recours aux travailleurs temporaires, et fera rapport au Parlement sur l'intégrité du processus de nomination. Dans le cadre de ce plan de vérification, la CFP entreprendra six vérifications de ministères et organismes et une vérification de suivi (www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/franc-cadre/2009-2011/index-fra.htm). En 2010-2011, la CFP continuera de vérifier les nominations à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada et entreprendra également une vérification des nominations faisant suite à des processus de dotation collective à l'échelle de toute l'administration fédérale.

Son engagement à s'améliorer constamment amènera la CFP à travailler à la mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport du comité indépendant chargé d'examiner la fonction de surveillance de la CFP, rapport réalisé en janvier 2009 (www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rprt/ovr-srv/index-fra.htm). Parmi les initiatives particulières qui seront entreprises à cet égard figurent :

- L'amélioration de la communication et de la liaison avec les ministères, les organismes et les vérificateurs à l'échelle de l'administration publique fédérale au moyen d'activités proactives sous forme de présentations, de consultations et d'échanges sur les méthodes de dotation de la CFP;
- L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action et de la vision de la CFP à l'égard des renseignements d'entreprise et de la gestion des données;
- L'instauration d'une approche personnalisée de l'évaluation de la dotation au sein des organisations de petite taille;
- La surveillance des organismes distincts dont la mutation de fonctionnaires dans les organisations assujetties à la LEFP a été approuvée;
- L'affichage en ligne des outils et méthodes de dotation et leur actualisation constante.

Pour réaliser ces objectifs, la CFP continuera de collaborer avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'élaboration d'indicateurs pour la gestion des personnes et d'un bulletin de notes de l'administrateur général.

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique

| Sous-activités de programme | | | |
|--|--------------------------------------|-----------|--------------------------------------|
| Surveillance | Vérifications, évaluations et études | Enquêtes | |
| <p>L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre des lignes directrices et du cadre réglementaire en matière de nomination, dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes afin de s'assurer qu'ils satisfont aux exigences législatives au moyen de vérifications, d'études, d'évaluations et d'enquêtes. Elle comprend également la présentation, au Parlement, de rapports sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.</p> <p>④ - L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.</p> | | | |
| Ressources | | | |
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | Financières (en milliers de dollars) |
| 22 379 | 22 384 | 22 384 | ETP |
| 181 | 181 | 181 | |

Le tableau ci-après présente les résultats attendus de l'activité de programme ainsi que les indicateurs qui serviront à surveiller le rendement.

| Principaux résultats attendus | | Principaux indicateurs de rendement | | Objectifs | |
|---|---|--|---|-----------|---|
| Les organisations ont mis en œuvre les recommandations des vérifications de la CFP et instauré des mesures correctives à la suite d'enquêtes qui visaient à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique. | Surveillance accrue de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique axée sur le risque. | Pourcentage de couverture des activités de surveillance (contrôles, vérifications, études et évaluations). | Cyclique puisque la vérification de chacune des entités a lieu tous les 5 à 7 ans. | En cours | Tribunal de dotation de la fonction publique. |
| | | | | | |
| Les organisations ont mis en œuvre les recommandations des vérifications de la CFP et instauré des mesures correctives à la suite d'enquêtes qui visaient à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique. | Surveillance accrue de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique axée sur le risque. | 100 % | Pourcentage des recommandations de la CFP concernant la surveillance et les vérifications ainsi que des mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes mises en œuvre par les organisations. | | Nombre de plaintes entendues par le Tribunal de dotation de la fonction publique. |

valeurs clés de la fonction publique. La surveillance du *Décret d'exemption* concernant les langues officielles dans la fonction publique fait en sorte que soit respecté le droit des Canadiens d'avoir accès aux organismes fédéraux, de profiter des possibilités de carrière dans la fonction publique et de recevoir des services dans la langue officielle de leur choix.

gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines reçoivent à cet égard toute l'information et les conseils pertinents en temps opportun et de manière continue.

Un autre rôle important de la CFP en vertu de la Loi est la protection de l'impartialité. De nos jours, la protection du caractère impartial de la fonction publique s'exerce dans un environnement complexe et exigeant. Les nouvelles recrues de la fonction publique doivent comprendre leur rôle et leurs responsabilités dans une fonction publique professionnelle et impartiale. De plus, les développements dans les domaines technologique, social, économique et juridique créent pour les fonctionnaires de nombreuses occasions de participer à des activités politiques. Cette situation fait ressortir la nécessité de clarifier et de bien signifier ce que l'on entend par fonction publique « impartiale » et que soient bien compris les droits et obligations connexes, les comportements attendus ainsi que les conséquences inhérentes.

Les efforts de communication se poursuivront tout au long de la période de planification afin que les fonctionnaires assujettis à la partie 7 de la LEFP – laquelle leur reconnaît le droit de se livrer à des activités politiques et prescrit la préservation de l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique – soient bien au courant de leurs droits et obligations à cet égard, ainsi que des comportements qu'on attend d'eux et des conséquences inhérentes. La communication à cet égard doit rendre clairs les liens qui existent entre les valeurs applicables et le code d'éthique de la fonction publique et le fait de se porter candidat à un poste électif et d'exercer d'autres formes d'activités politiques. La CFP continuera d'examiner les demandes de fonctionnaires voulant présenter leur candidature dans le cadre d'élections fédérales, provinciales, territoriales et municipales et, s'il y a lieu, accordera la permission et le congé nécessaires. En outre, elle s'engage à poursuivre le dialogue avec les intervenants principaux en ce qui a trait à l'impartialité et la fonction publique.

Avantages pour les Canadiens

Le mérite et l'impartialité sont des éléments fondamentaux d'une fonction publique professionnelle et permanente qui appuie un gouvernement démocratique. Grâce à ses politiques, lignes directrices et cadres réglementaires, la CFP s'assure que ces valeurs fondamentales sont protégées et que les Canadiens continueront de pouvoir compter sur une fonction publique fédérale impartiale et fondée sur le mérite au cours des décennies à venir. Une fonction publique impartiale garantit à la population canadienne que les programmes et services sont assurés de manière impartiale et que, à travers les gouvernements réussis, les opérations se poursuivent et les services aux citoyens sont offerts sans interruption.

En aidant et en guidant les administrateurs généraux dans l'exercice de leurs pouvoirs, la CFP veille à ce que la dotation s'effectue de manière efficace et efficiente tout en protégeant les

En 2009-2010, la CFP a poursuivi son travail d'évaluation factuelle de la mise en application de la LEFP fondée sur quatre années d'opération sous le régime de gestion des ressources humaines établi par la Loi. L'évaluation portait sur deux éléments en particulier — à savoir si la Loi avait été mise en œuvre de la manière prévue et si elle fournissait les outils nécessaires à la CFP et aux autres ministères et organismes pour que ces derniers soient en mesure de protéger le mérite et l'impartialité dans l'avenir.

Au cours de la période de planification, des travaux de recherche et d'analyse sur les questions importantes liées au mérite, à l'impartialité, aux recours et à d'autres aspects touchant la mise en application de la LEFP seront complétés, tout comme le sera la consolidation des relations avec les principaux intervenants. La CFP fera également rapport sur les résultats de son évaluation dans un rapport spécial au Parlement au début de 2011.

L'impartialité s'est révélée l'une des questions stratégiques clés nécessitant une attention particulière de la CFP dans son évaluation de l'application de la LEFP. Durant la prochaine période, la CFP fera des recommandations concernant les mécanismes et les démarches qui devraient être utilisés ou mis en place de sorte que les Canadiens puissent continuer de pouvoir compter sur une fonction publique impartiale dans les décennies futures.

Les résultats de l'évaluation constitueront le fondement de la contribution de la CFP à l'examen quinquennal de la LEFP que le président du Conseil du Trésor, à qui cette tâche a été confiée en juillet 2009, doit diriger. La CFP continuera de collaborer avec le comité d'examen de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, comité présidé par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada et des membres d'autres organismes centraux durant la période de planification, afin de veiller à ce que le partage de l'information et la coordination des efforts se fassent de manière efficace, le cas échéant.

L'un des principaux projets entrepris dans le cadre de l'évaluation de la LEFP par la CFP est l'examen des lignes directrices en matière de nomination de la CFP qui établissent les règles relatives à la façon dont doivent se faire les nominations à l'échelle de l'administration fédérale. Tout au long de l'exercice 2010-2011, la CFP continuera de mettre en œuvre les résultats de l'examen des lignes directrices et s'emploiera à adapter les instruments de délégation et de responsabilisation de manière à ce qu'ils reflètent les nouvelles exigences.

Pendant que des changements sont apportés au cadre de nomination, la CFP continuera de s'assurer que les ministères et organismes sont bien appuyés au moment d'exercer leurs pouvoirs délégués en matière de nomination et pouvoirs connexes. La CFP s'assurera en outre que ces organisations comprennent vraiment les lignes directrices et les appliquent, et qu'elles demandent l'approbation de la CFP lorsqu'il s'agit de l'exercice de pouvoirs qui ne leur sont pas délégués.

Un engagement important qui se poursuit dans le cadre de cette activité de programme est celui de la formulation de conseils et l'élaboration d'outils favorisant les méthodes de dotation adoptées par les organisations. La CFP veillera à ce que les ministères et organismes, les

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire, en vue d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination de même que des exceptions, le cas échéant.

ⓘ - L'information, par sous-activité, se trouve dans la version électronique du présent document à la rubrique Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Sous-activités de programme

| | Ressources | | | | ETP |
|--|------------|-----------|-----------|--------------------------------------|-----|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | Financières (en milliers de dollars) | |
| Politiques, règlements, et décrets d'exemption | | | | 12 853 | 118 |
| Pouvoirs de nomination délégués | | | | | |
| Pouvoirs non délégués | | | | | |
| Activités politiques | | | | | |

Le tableau ci-après expose les résultats attendus de l'activité de programme et les indicateurs qui serviront à mesurer le rendement.

| Principaux résultats attendus | Principaux indicateurs de rendement | Objectifs |
|--|--|---|
| Des stratégies de recrutement, des pratiques de dotation et des activités politiques qui se conforment à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP) et au résultat stratégique de la CFP sont mises en œuvre à l'échelle de la fonction publique. | Niveau de succès de la mise en œuvre des stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique. | La mise en application de la nouvelle LEFP jugée satisfaisante. |
| (Les résultats attendus ont été précisés en 2010-2011 afin d'inclure les activités politiques.) | Nombre d'instruments de délégation assortis de conditions ou de réserves émises par la CFP. | Zéro |
| | Niveau de succès de l'objectif de sensibilisation des employés à l'égard de leurs droits et responsabilités prévues à la partie 7 de la LEFP, mesuré par le nombre de demandes de permission de participer aux activités politiques présentées en temps opportun (Note 1). | 100 % |
| | Cet indicateur de rendement est ajouté en 2010-2011. | |

Note 1 : La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques tout en respectant le principe de neutralité politique au sein de la fonction publique.

| Principaux éléments | Indicateurs | Mesures du rendement |
|---------------------|--|--|
| Justice | Impressions des candidats relativement à la justice du processus d'évaluation. | Pourcentage de nominations intérimaires qui sont suivies par une nomination pour une période indéterminée à ce même poste ou à un poste semblable au sein de la même organisation. |
| | Pourcentage de nominations pour une période indéterminée de personnes occupant un poste a) occasionnel ou b) pour une durée déterminée dans la même organisation. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. |
| Transparence | Les priorités et stratégies organisationnelles en matière de dotation sont affichées sur les sites Web des organisations et leur contenu est communiqué de façon claire aux gestionnaires, aux employés et aux représentants de ces derniers, s'il y a lieu. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. |
| | Impression des candidats quant à l'ouverture et à la transparence dans les processus de dotation interne. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. |
| Accessibilité | Pourcentage de nominations externes non annoncées. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. |
| | Pourcentage de processus externes annoncés à l'échelle nationale par rapport à l'ensemble des processus externes annoncés. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. |
| Représentativité | Dispositions ou initiatives en dotation visant à accroître la représentativité. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. |

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

La Commission de la fonction publique (CFP) vise un résultat stratégique appuyé par quatre activités de programme. L'atteinte de ce résultat stratégique sera mesurée au moyen des éléments principaux indiqués dans le tableau ci-après. Les mesures et les indicateurs de rendement ont été améliorés pour l'exercice 2010-2011.

| Résultat stratégique | | | | | |
|---|-------|-------|--|--------------------------------------|-------------------|
| Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative qui est capable de fournir ses services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence. | | | | | |
| Activités de programme | 1.1.0 | 1.2.0 | Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique | Services de dotation et d'évaluation | Services internes |
| | | | | 1.3.0 | 2.1.0 |

| Principaux éléments | | Indicateurs | | Mesures du rendement | |
|--|--|---|--|--|--|
| Souplesse et efficience | Amélioration de la satisfaction des gestionnaires à l'égard de la dotation de manière efficiente. | Durée du temps requis pour un processus d'embauche. | Satisfaction des candidats quant à la durée du processus de nomination. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. | Pourcentage d'organisations évaluées démontrant un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente. |
| | Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité des recrues. | Qualifications sur le plan des langues officielles aux fins de dotation (nominations non impératives de personnes qui ne correspondent pas au profil recherché en matière de langues officielles à l'intérieur de la période prescrite par le <i>Règlement</i>). | Impression des candidats, à savoir s'ils ont été évalués sur le plan des exigences réelles du poste à pourvoir. | Impression des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. |
| | Enquêtes des candidats, à savoir s'ils ont été évalués sur le plan des exigences réelles du poste à pourvoir. | Impression des candidats, à savoir s'ils ont été évalués sur le plan des exigences réelles du poste à pourvoir. | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. |
| Mérite (comprend les compétences et les langues officielles) | Qualifications des candidats, à savoir s'ils ont été évalués sur le plan des exigences réelles du poste à pourvoir. | Impression des candidats, à savoir s'ils ont été évalués sur le plan des exigences réelles du poste à pourvoir. | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. |
| | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. |
| | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. |
| Impartialité | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. |
| | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. |
| | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes des candidats, à savoir si les critères d'un poste et les qualifications exigées sont exempts de préjugés et d'obstacles. | Enquêtes de la CFP sur des plaintes jugées fondées en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. | Enquêtes des administrateurs généraux en matière de dotation. |

L'objectif visé est de maintenir ou d'accroître le pourcentage d'organisations évaluées dont le rendement est acceptable ou élevé. Dans les situations où l'indicateur de rendement a changé par rapport aux années antérieures, aucune comparaison n'a été faite.

Analyse de la tendance au chapitre des dépenses

En 2010-2011, les dépenses prévues de 98 962 000 \$ représentent une réduction de 9 233 000 \$ par rapport aux dépenses projetées en 2009-2010, qui étaient de 108 195 000 \$. Le tableau ci-après explique l'écart entre les dépenses projetées en 2009-2010 et les chiffres des dépenses planifiées pour 2010-2011.

| | |
|--|------------|
| Report (utilisé pour payer divers projets et initiatives) | (4 917 \$) |
| Indemnités de départ, prestations parentales et crédits de congé | (4 436 \$) |
| payables lors de la cessation d'emploi | |
| Augmentation du financement du Projet de modernisation de la | 203 \$ |
| dotation de la fonction publique (PMDFP) | |
| Autres | (83 \$) |
| Total | (9 233 \$) |

Les dépenses prévues de 90 763 000 \$ pour 2011-2012 et 2012-2013 représentent une diminution de 8 199 000 \$ par rapport aux dépenses prévues de 98 962 000 \$ dans le budget 2010-2011. Cet écart est dû principalement à l'élimination progressive du PMDFP. Pour le reste, la diminution attribuable à l'examen horizontal des ressources humaines, à la réduction du budget lié aux économies réalisées dans le domaine de l'approvisionnement et à l'abandon progressif du financement d'emploi d'étudiants dans la fonction publique fédérale est contrebalancée par une augmentation touchant la rémunération et le régime d'avantages sociaux des employés.

Postes votés et postes législatifs

Le tableau suivant montre les renseignements présentés au Parlement avant l'approbation d'un projet de loi de crédits. Le Parlement approuve les postes votés sur une base annuelle; les postes législatifs, quant à eux, sont uniquement présentés à titre d'information.

| Poste voté ou législatif | Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif | Budget principal des dépenses 2009-2010 | Budget principal des dépenses 2010-2011 |
|--------------------------|--|---|---|
| 100 | Dépenses de programmes | 79 815 | 85 767 |
| (S) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 11 952 | 13 195 |
| | Total des postes votés et législatifs | 91 767 | 98 962 |

La différence de 7 195 000 \$ entre les dépenses de 98 962 000 \$ prévues au budget principal de 2010-2011 et les dépenses prévues de 91 767 000 \$ en 2009-2010 est attribuable à l'inclusion des fonds liés au PMDFP (6 757 000 \$), à la rémunération (4 182 000 \$), au financement visant à accroître l'emploi d'étudiants dans la fonction publique fédérale (70 000 \$) contrebalancée par une réduction budgétaire liée à l'examen horizontal des ressources humaines (3 205 000 \$), aux économies en matière d'approvisionnement (225 000 \$), à un ajustement au régime d'avantages sociaux des employés (219 000 \$), à la contribution apportée au recensement de 2011 (133 000 \$) et à la recherche sur l'opinion publique (32 000 \$).

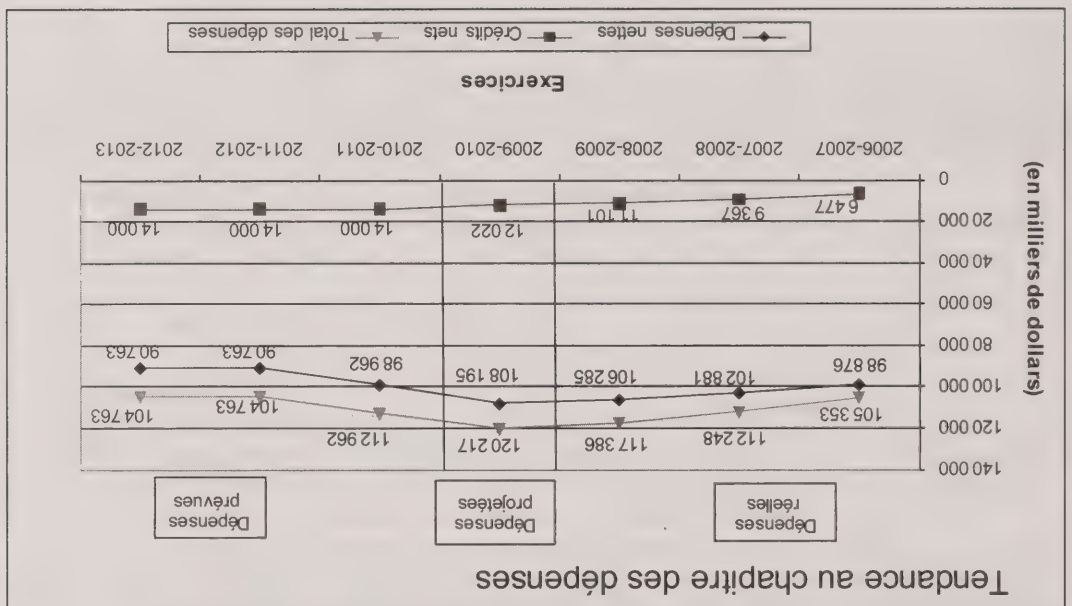
Profil des dépenses

Plan d'action économique du Canada

Dans le cadre du plan d'action économique du Canada, la Commission de la fonction publique a reçu du financement en vue d'accroître de 70 000 \$ (article horizontal du budget de 2009) le budget consacré à l'emploi d'étudiants dans la fonction publique fédérale. La CFP dépensera le montant complet en 2009-2010 et en 2010-2011.

Tendance au chapitre des dépenses

Le graphique ci-après illustre la tendance des dépenses de 2006-2007 à 2012-2013. Les dépenses prévues dans le cadre des services d'évaluation pour lesquels la CFP a obtenu, depuis l'exercice 2005-2006, l'approbation du SCT pour l'application du principe de recouvrement des coûts figurent dans ce graphique.



Difficultés et risques internes

Pour réaliser son mandat, la CFP n'a d'autre choix que d'adopter des pratiques judiciaires, efficaces et efficientes et de mobiliser ses employés. En outre, comme c'est le cas pour nombre d'organisations, la CFP doit aujourd'hui composer avec des réductions budgétaires découlant de l'Examen horizontal de 2008-2009 sur les fonctions centrales du gouvernement en matière de ressources humaines.

Tout comme les autres organisations fédérales, la CFP constate dans son effectif les effets de la démographie canadienne. Le premier groupe professionnel en importance à la CFP – Gestion du personnel – présente un important taux de roulement. À preuve, le personnel de la CFP est majoritairement composé de personnes qui y sont employées depuis cinq ans ou moins. De toute évidence, l'organisation doit se centrer sur ses ressources humaines. Si elle ne cherche pas à motiver ses employés, ne leur offre pas de formation et de perfectionnement et ne donne guère d'importance à la planification de la relève, la CFP ne sera pas en mesure de mobiliser ses ressources humaines et de réaliser ses priorités. Les activités d'apprentissage et de perfectionnement, qui ont été améliorées, ainsi que les activités de gestion des talents et de communication interne, qui sont offertes de façon continue, font partie des stratégies sur lesquelles la CFP misera afin de gérer tous ces risques internes.

Profil de risque et stratégies de réduction des risques

La CFP continue d'aborder le risque en tant qu'élément s'inscrivant dans le processus de planification; elle reconnaît la nécessité de gérer le risque dans toutes ses activités, ainsi qu'à l'échelle organisationnelle. On peut obtenir plus de détails sur les stratégies de réduction des risques et le profil de risque de l'organisation – que les cadres de direction suivent de près – dans la version électronique de ce document, qui se trouve dans la section *Publications* du site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca).

La CFP continue de centrer ses efforts sur ses activités de surveillance indépendantes et sur son obligation de rendre compte au Parlement au chapitre de l'impartialité de la fonction publique et de l'intégrité du système de dotation, lequel repose sur le principe du mérite. La complexification des dossiers d'activités politiques remet en doute l'impartialité de la fonction publique. Les nouveaux fonctionnaires sont très instruits, et très attirés par la technologie. Aujourd'hui, les activités et les couleures politiques de certains sont dévoilées sur les blogs et sites Web de réseautage social, ce qui en fait sorte que la limite entre vie professionnelle et vie privée demeure très tenue. La CFP reconnaît que si elle n'arrive pas à mieux faire comprendre la notion d'impartialité, la neutralité politique de la fonction publique pourrait être mise en péril. Pour y arriver, la CFP s'emploie à favoriser l'établissement d'un dialogue stratégique général et à consolider ses communications.

Par ailleurs, les constantes réaffectations de ressources peuvent donner lieu à de l'incertitude relativement aux niveaux de financement futurs. Pour cette raison, les organisations doivent disposer de moyens efficaces et efficaces pour recruter et préconiser l'avancement des personnes qui seront en mesure de répondre aux besoins actuels et futurs. La CFP prévoit fournir des services intégrés et modernisés de dotation et d'évaluation, dans un contexte où la demande de services facultatifs pourrait diminuer. Lorsque des organisations décident de ne plus avoir recours aux services de la CFP et de plutôt concevoir leurs propres outils d'évaluation, elles courent le risque de déployer les mêmes efforts, chacune de leur côté. Par ailleurs, les outils d'évaluation offerts par la CFP ont été mis à l'épreuve et seraient défendables devant les tribunaux, tandis que les outils conçus par les organisations risquent à tout moment de compromettre la qualité et la transparence des processus de dotation, et de mettre en péril leur nature équitable. Pour gérer ce risque, la CFP devra réaliser des activités de surveillance rigoureuses et des opérations de marketing bien ciblées dans le but de promouvoir ses produits et services, et de permettre à certains ministères et organismes d'atteindre des objectifs d'importance.

La CFP demeure attentive au besoin d'estimer adéquatement la demande qui émane des ministères et organismes. Si elle ne s'emploie pas aujourd'hui à déterminer les méthodes qui s'imposent et à les mettre en place, la CFP devra affronter, dans le futur, des problèmes liés au recouvrement des coûts.

Les organisations fédérales désireuses de recruter des personnes à l'extérieur de la fonction publique disposent d'un outil électronique très précieux, à savoir le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP). En effet, pendant plusieurs années, le SRFP a été très utile aux organisations gouvernementales pour la gestion des demandes d'emploi. Afin d'honorer son engagement d'établir des processus de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés, la CFP élaborera une stratégie de financement permettant au SRFP de demeurer utile, tout en élaborant une solution globale pour le recrutement interne et externe au-delà de 2011, année où la CFP devra obtenir un nouveau financement. Rappelons que, sans financement adéquat, elle pourrait devoir abolir le SRFP actuel, en laissant à elles-mêmes les organisations, qui seraient alors dépourvues de tout outil automatisé à l'appui de leurs besoins continus en matière de dotation et de recrutement.

Analyse des risques

Contexte

Le contexte dans lequel évoluent les travaux de la CFP est complexe et change constamment. Or, l'impartialité au sein de la fonction publique fédérale. Plusieurs facteurs externes auront une incidence sur la CFP pendant la période de planification. En voici quelques-uns.

La CFP pose un regard perplexe face à la demande de services selon le principe du recouvrement des coûts, et face à la croissance de la fonction publique. Les données démographiques actuelles suggèrent qu'en raison du vieillissement de la population canadienne, le bassin de main-d'œuvre dont disposera le pays dans le futur se réduira et se diversifiera, tant dans le secteur public, que privé.

Le renouvellement de la fonction publique est une entreprise qui prendra des années. Compte tenu du nombre actuel de départs à la retraite, le recrutement de diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire et de professionnels en milieu de carrière demeure une mesure importante en vue du renouvellement de la fonction publique. La CFP joue un rôle crucial en permettant au gouvernement d'atteindre ses objectifs en matière de renouvellement. Dans le futur, la capacité d'attirer, de motiver et de maintenir en poste un effectif qui soit représentatif de la population canadienne dépendra de l'idée que l'on se fera de la fonction publique et de la mesure dans laquelle les services et les pratiques modernes de dotation appuieront efficacement les mesures de renouvellement visées.

Le 6 février 2009, le premier ministre a annoncé la création d'un guichet unique au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et défini clairement le rôle que devront jouer les administrateurs généraux pour accroître la cohérence dans la gestion des ressources humaines. Bien que ces changements portent sur les efforts qui seront déployés au sein de la fonction publique fédérale, le rôle de la CFP et la raison d'être du système de dotation demeurent les mêmes. Grandement axé sur la délégation des pouvoirs, le modèle requiert des administrateurs généraux qu'ils exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, dans le respect des valeurs de la LEPF. En surveillant l'intégrité du système de dotation et en protégeant l'impartialité, la CFP favorise la collaboration et la compréhension de tous relativement à l'application de la LEPF.

Défis et risques externes

En juillet 2009, le premier ministre a confié au président du Conseil du Trésor la responsabilité de l'examen de la LEPF et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui sont les principales lois présentées dans la LMFP. En raison de son mandat législatif, la CFP apportera son soutien et sa collaboration à l'examen de la LMFP dirigé par le SCT, en effectuant une évaluation de la LEPF reposant sur les faits. Afin d'atteindre cet objectif, la CFP doit entreprendre une évaluation systématique de ses données et de son expérience à ce jour, sous le régime de la LEPF.

- Continuer de fournir une orientation et un appui aux ministères et organismes afin de garantir une vision commune de l'autodéclaration dans le cadre d'un processus de nomination, et préconiser l'utilisation de stratégies exemptes d'obstacles.
- Surveiller la conformité au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et l'application des droits de priorité.
- Continuer de surveiller les organismes distincts approuvés aux fins de mutations dans les organisations assujetties à la LEFP.
- Continuer d'assurer une meilleure compréhension de la notion d'impartialité et de surveiller les activités politiques selon la définition de la partie 7 de la LEFP, et prendre des mesures au besoin.
- Continuer d'améliorer le Rapport annuel de la CFP au Parlement.

Principales mesures pour 2010-2011 (suite)

- Continuer de fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et
- Type de priorité : Engagement antérieur

1.3.0 Services de dotation et d'évaluation

Liens avec les activités de programme

Principales mesures pour 2010-2011

- Etablir l'infrastructure qui s'impose, en conformité avec les valeurs de la LEFP, afin de fournir un appui et de fonctionner efficacement dans un contexte de recouvrement des coûts.
- Continuer d'appuyer notre personnel en adoptant la bonne philosophie de service, en développant un sens des affaires et en facilitant la gestion du changement.
- Continuer de fournir des services de dotation et d'évaluation novateurs qui répondent aux besoins de la fonction publique.
- Faire progresser l'élaboration et la mise en œuvre du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique.
- Atteindre nos objectifs liés aux revenus et aux programmes, et fournir des produits et services de qualité, conformément aux valeurs énoncées dans la LEFP.

Priorités de gestion

Priorité IV : Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle

Type de priorité :

Révisée

Toutes les activités de programme

Liens avec les activités de programme

Principales mesures pour 2010-2011

- Continuer d'appliquer de solides contrôles de gestion financière.
- Faire progresser les travaux liés à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de gestion des talents.
- Continuer de consolider la planification intégrée des ressources humaines, des finances, de la gestion de l'information, de la technologie de l'information et des fonctions de communication afin de fournir toute l'information nécessaire à la prise de décisions et à la gestion du risque.
- Appuyer les consultations, les activités de liaison et les processus parlementaires en vue de l'évaluation de la LEFP.

Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

Dans le but d'atteindre son résultat stratégique pendant la période de planification, la CFP a choisi de centrer ses efforts et ses ressources sur les priorités qui suivent.

Priorités opérationnelles

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| Type de priorité : Nouvelle | Priorité I : Jouer un rôle de leader dans le cadre de l'examen de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) en effectuant une évaluation de l'application de la LEFP reposant sur des faits, et en présentant des recommandations de changements | |
| | 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique | Liens avec l'activité de programme |
| Type de priorité : Engagement antérieur | Priorité II : Assurer une surveillance continue et indépendante, et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale | |
| | 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique | Liens avec les activités de programme |

Principales mesures pour 2010-2011

- Appliquer les recommandations découlant de l'examen des activités de surveillance.
- Continuer de surveiller les activités des ministères et organismes afin de vérifier s'ils se conforment à la LEFP et d'évaluer leur rendement en matière de dotation.
- Mener des vérifications indépendantes et rendre compte au Parlement de l'intégrité des processus de nomination.
- Réaliser des enquêtes lorsqu'il y a eu erreurs, oublis ou conduite irrégulière dans le cadre d'un processus de nomination externe, allégations de fraude ou d'influence politique dans le cadre de fonctionnaires prendraient part à des activités politiques irrégulières.

Tableau de planification – Sommaire

Voici un résumé des résultats attendus et des ressources financières associées à chacune des activités de programme contribuant à l'atteinte du résultat stratégique de la CFP.

| | | | | | | |
|--|--|---|--------|--------|--------|--|
| Résultat stratégique de la CFP | | Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada – Affaires gouvernementales – Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires. | | | | |
| Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence. | | Dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | | |
| Dépenses | | Dépenses | | | | |
| 2009-2010 | | 2010-2011 | | | | |
| 2011-2012 | | 2012-2013 | | | | |
| 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique | | 12 175 | 12 835 | 12 853 | 12 853 | |
| Résultat attendu : Mise en œuvre de stratégies de recrutement, de pratiques de dotation et d'activités politiques qui sont conformes à la LEFP et qui cadrent avec le résultat stratégique attendu de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique. (Pour 2010-2011, le résultat attendu a été modifié; il comprend désormais les activités politiques.) | | | | | | |
| Résultat attendu : Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique, fondé sur la gestion du risque. | | | | | | |
| Résultat attendu : Mise en œuvre de mesures correctives et de recommandations concernant les fonctions de surveillance et de vérification exercées par la CFP dans les différentes organisations, par suite d'enquêtes visant à préserver l'intégrité de la dotation et la neutralité politique. | | | | | | |
| Résultat attendu : Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique, fondé sur la gestion du risque. | | | | | | |
| 1.3.0 Services de dotation et d'évaluation ¹ | | 36 573 | 29 729 | 21 872 | 21 872 | |
| Résultat attendu : Produits et services de dotation et d'évaluation solides qui répondent aux besoins des ministères et organismes fédéraux dont les activités de dotation s'inscrivent dans un contexte de délégation accrue des pouvoirs (respect de la LEFP). | | | | | | |
| 2.1.0 Services internes | | 38 214 | 34 019 | 33 654 | 33 654 | |
| Résultat attendu : Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides et efficaces favorisant la réalisation du mandat de la CFP. | | | | | | |
| Dépenses nettes prévues | | 108 195 | 98 962 | 90 763 | 90 763 | |

Exclut les dépenses de 12 022 000 \$ pour 2009-2010 et celles de 14 000 000 \$ pour les trois exercices suivants, soit les dépenses liées aux crédits nets concernant les services d'évaluation et d'orientation offerts selon le principe du recouvrement des coûts.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique

Le tableau ci-après illustre l'architecture des activités de programme qui permet à la CFP de mener à bien son mandat et de favoriser l'atteinte du résultat stratégique attendu.

| Résultat stratégique | Activités de programme | Sous-activités de programme |
|---|--|--|
| <p>Offrir à la population canadienne une fonction publique innovante, compétente, transparente, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'équité, la représentativité et la transparence.</p> | 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique | <div>1.1.1 Politiques, règlements et décrets d'exemption</div> <div>1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués</div> <div>1.1.3 Pouvoirs non délégués</div> <div>1.1.4 Activités politiques</div> |
| | 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique | <div>1.2.1 Surveillance</div> <div>1.2.2 Vérifications, évaluations et études</div> <div>1.2.3 Enquêtes</div> |
| | 1.3.0 Services de dotation et d'évaluation | <div>1.3.1 Services de dotation</div> <div>1.3.2 Évaluation</div> |
| | 2.1.0 Services internes | <div>2.1.1 Gouvernance et soutien à la gestion</div> <div>2.1.2 Services de gestion des ressources</div> <div>2.1.3 Services de gestion des actifs</div> |
| | (Ces services contribuent à toutes les activités de programme). | |

Sommaire – Planification

Ressources financières et humaines

| Ressources | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Ressources financières (en milliers de dollars) | 98 962 | 90 763 | 90 763 |
| ETP | 1 030 | 958 | 958 |

Section I – Survol de la Commission de la fonction publique

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'emploie à bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Elle protège le principe du mérite, l'impartialité et l'usage des deux langues officielles, et veille au respect des valeurs que sont l'accessibilité, la justice, la transparence et la représentativité.

Nous recrutons, à la fonction publique, des Canadiens de talent de partout au pays. Nous renouvelons sans cesse les services de recrutement afin de répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Responsabilités

Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Pour ce faire, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de l'orientation ministérielle et rend compte au Parlement.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

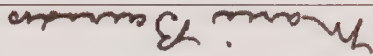
- Administrer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui portent sur les activités politiques des employés et des administrateurs généraux;
- Surveiller l'intégrité du système de dotation et garantir l'impartialité de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend la mise à jour et l'interprétation de données sur la fonction publique, la réalisation de vérifications probantes, la recommandation d'améliorations, ainsi que la tenue d'enquêtes pouvant mener à la prise de mesures correctives lorsque des erreurs ou des problèmes sont décelés;
- Effectuer ou veiller à des nominations externes et internes à la fonction publique; un pouvoir qui est par ailleurs délégué aux ministères et organismes. La CFP a pour rôle de fournir des services de dotation et d'évaluation pour appuyer la dotation dans la fonction publique.

chapitre de la vérification et de la surveillance. La CFP continuera d'appliquer les recommandations découlant de l'examen indépendant qui a été réalisé au cours de l'exercice 2008-2009, au sujet de ses activités de surveillance.

La CFP continuera également de moderniser ses services et d'élargir ses activités de recouvrement des coûts, et déploiera des efforts afin de promouvoir ses services dans l'ensemble de la fonction publique. En outre, la CFP est déjà à la recherche d'un financement viable pour le maintien du système après le 31 mars 2011, étant donné que le présent exercice est le dernier pour lequel elle recevra des fonds liés au Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique.

À titre d'organisation modèle, la CFP se concentrera sur la mobilisation de ses employés et la gestion des talents. En outre, elle poursuivra la mise en œuvre des réductions budgétaires découlant de l'Examen horizontal de 2008-2009 en matière de ressources humaines.

La CFP n'aurait pu accomplir autant sans la participation active de ses employés – tous niveaux confondus – et leur volonté d'atteindre l'excellence. Je continue de croire que le dévouement et le professionnalisme dont ils font preuve nous aideront à réaliser notre mandat, au nom du Parlement et de tous les Canadiens.



Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
18 janvier 2010

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice 2010-2011.

Organisme indépendant relevant du Parlement, la CFP a pour mandat de préserver l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. En outre, elle recrute des Canadiens qualifiés des quatre coins du pays.

Le résultat stratégique de la CFP demeure le même : offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Les priorités de la CFP pour cette période de planification reflètent la contribution et le rôle importants de la CFP dans le cadre de l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) et plus particulièrement, dans la mise en application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Nos priorités pour 2010-2011 sont les suivantes :

- Jouer un rôle de leader dans le cadre de l'examen de la LMFP en réalisant une évaluation de l'application de la LEFP reposant sur les faits et en présentant des recommandations de changements;
- Assurer une surveillance indépendante continue et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale;
- Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés;
- Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle.

Afin d'exercer sa responsabilité législative de procéder à des nominations externes et internes à la fonction publique, de surveiller de façon indépendante le bon fonctionnement du système de dotation et de veiller à l'impartialité politique de la fonction publique, la CFP poursuivra, en 2010-2011, les travaux d'évaluation de la LEFP qu'elle a entamés en 2008-2009. Maintenant assujettie à la nouvelle *Loi* depuis plusieurs années, la CFP a entrepris une étude dans le but de déterminer si la mise en application de la *Loi* s'est déroulée comme prévu, et si elle permettra à la CFP et aux autres organisations de protéger adéquatement le principe du mérite et l'impartialité dans les années à venir. Les résultats de cette évaluation constitueront le fondement de la contribution de la CFP à l'examen de la LMFP, qui est dirigé par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada (SCT).

À titre de protectrice des valeurs du mérite et de l'impartialité, la CFP a reçu un mandat spécial du Parlement. En effet, dans le cadre d'un régime de dotation fondé sur les valeurs et la délégation des pouvoirs, il est primordial d'adopter une stratégie rigoureuse axée sur les faits, au



Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur les plans et les priorités 2010-2011

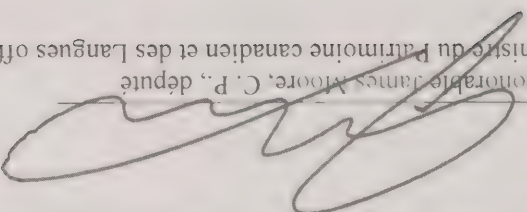
Table des matières

| | |
|----|---|
| 1 | MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE..... |
| 3 | SECTION I – SURVOL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE..... |
| 3 | RAISON D’ÊTRE ET RESPONSABILITÉS |
| 4 | RÉSULTAT STRATÉGIQUE ET ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE..... |
| 4 | SOMMAIRE – PLANIFICATION..... |
| 4 | Ressources financières et humaines..... |
| 5 | Tableau de planification – Sommaire..... |
| 6 | Contribution des priorités au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique |
| 8 | Analyse des risques..... |
| 11 | PROFIL DES DÉPENSES..... |
| 12 | POSTES VOTÉS ET POSTES LÉGISLATIFS..... |
| 13 | SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE |
| 15 | ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.1.0 – INTÉGRITÉ DES NOMINATIONS ET NEUTRALITÉ POLITIQUE ... |
| 19 | ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.2.0 – SURVEILLANCE DE L’INTÉGRITÉ DE LA DOTATION ET DE LA NEUTRALITÉ POLITIQUE |
| 22 | ACTIVITÉ DE PROGRAMME 1.3.0 – SERVICES DE DOTATION ET D’ÉVALUATION |
| 25 | ACTIVITÉ DE PROGRAMME 2.1.0 – SERVICES INTERNES..... |
| 27 | SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES..... |
| 27 | POINTS SAILLANTS DES ÉTATS FINANCIERS PROSPECTIFS |
| 29 | LISTE DES TABLEAUX DE RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES |
| 29 | AUTRES POINTS D’INTÉRÊT..... |

Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités


L'honorable James Moore, C. P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année. Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est d'abord comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2010.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et E.-U.)
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et E.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2011-III-42
ISBN : 978-0-660-64872-9



Commission de la fonction publique du Canada

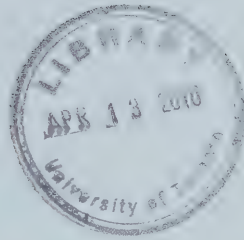
Budget des dépenses
2010-2011

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Service Labour Relations Board

2010-11
Estimates



Part III—Report on Plans and Priorities

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these Votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services, 2010.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2011-III-35
ISBN: 978-0-660-64873-6

Public Service Labour Relations Board

**2010-2011
Estimates**

Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'James Moore', written over a horizontal line.

The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages

TABLE OF CONTENTS

Chairperson’s Message 3

Section I — Departmental Overview..... 5

 Raison d’être 5

 Responsibilities 5

 Strategic Outcome and Program Activity Architecture (PAA) 7

 Planning Summary..... 8

 Contribution of Priorities to Strategic Outcome 11

 Risk Analysis 17

 Expenditure Profile 18

 Voted and Statutory Items Displayed in the Main Estimates 19

Section II — Analysis of Program Activities by Strategic Outcome 20

Section III — Supplementary Information 23

 Other Items of Interest 23

Chairperson's Message



As Chairperson of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB), I am pleased to present our Report on Plans and Priorities for 2010-2011.

As a quasi-judicial tribunal that is responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service and Parliament, the PSLRB provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

The PSLRB is strongly committed to encouraging harmonious labour relations between federal public service employees and their employers, the net result of which is a productive and efficient workplace that ultimately benefits Canadians through the delivery of effective programs and services.

This Report on Plans and Priorities is a blueprint of sorts that describes the initiatives and activities that the PSLRB will undertake in 2010-2011 to ensure that it fully meets this commitment and its expanded mandate under both the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* and the *Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)*, the latter of which has yet to come into force.

A key priority for the PSLRB is to continue to improve upon the delivery of its services by implementing a more streamlined, responsive and effective adjudication process, through ongoing consultations with its clients, as well as to explore innovative practices. Developing and promoting a variety of case management tools will also be critical to helping the PSLRB effectively manage its sizeable and increasingly complex caseload.

In light of the PSLRB's reputation for its mediation services, the organization will continue to assist the parties in dealing with issues arising from collective bargaining. Continued efforts will be made to nurture good labour relations through ongoing relationship building between the parties in preparation for the next round of collective bargaining. As well, the PSLRB will strive to promote an environment in which participants to a grievance mediation feel comfortable seeking support from PSLRB mediators to resolve their differences. Another activity that mediation services will continue to undertake is conducting two-and-a-half-day joint mediation training sessions. This initiative continues to be of interest to individuals from all sides working in and/or involved in the labour relations field.

Another priority for the PSLRB is to develop the necessary capacity and expertise to meet its responsibilities under the *PSLRA*. This will include developing a policy and an implementation plan and obtaining the necessary financial and human resources that will



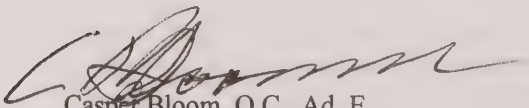
be required for the Compensation Analysis and Research Services unit to conduct compensation comparability studies to support the collective bargaining process.

As a key player in the administration of the *PSLRA*, another priority for the organization will be considering and determining its contribution in preparation for the fall 2010 legislative review of that Act.

Internally, the organization will undertake a variety of activities with the goal of improving its information technology/information management infrastructure in an effort to enhance its efficiency and effectiveness. This will include, but will not be limited to, enhancing its document and information management practices, determining the necessary technology to exchange electronic compensation data, which will be critical for its compensation studies, and implementing a new Case Management System to enhance its internal performance reporting.

As well, given the wave of individuals who are expected to retire from the federal public service, the PSLRB will face the challenge of attracting and retaining a skilled workforce by creating opportunities for internal mobility and by continuing to provide an ethical workplace in which people are valued.

I am pleased to note that I have been reappointed as Chairperson of the PSLRB for a three-year term, effective January 2, 2010. I look forward to continuing to lead an organization that is characterized by a professional, dedicated and highly respected workforce. I am confident that our efforts in the coming year will enable us to meet our key responsibilities and commitments.



Casper Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson

Public Service Labour Relations Board



Section I — Departmental Overview

Raison d’être

The Public Service Labour Relations Board (PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal mandated by the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. It is also mandated by the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)* to perform the same role for the institutions of Parliament.

The PSLRB is unique in that it is one of the few bodies of its type in Canada that combines both adjudication functions and responsibilities as an impartial third party in the collective bargaining process. Through its role in adjudicating grievances and complaints, mediating disputes, supporting the collective bargaining process, and performing compensation analysis and research, the PSLRB helps foster harmonious labour relations and good human resource management in the federal public service and Parliament. This benefits Canadians by supporting a productive and effective workplace that delivers government programs in the public interest.

Responsibilities

The PSLRB came into being on April 1, 2005, with the enactment of the *PSLRA*. It replaced the Public Service Staff Relations Board, which had existed since 1967, when collective bargaining was first introduced in the federal public service.

The PSLRB provides three main services:

- adjudication - hearing and deciding grievances, complaints and other labour relations matters;
- mediation - helping parties reach collective agreements, manage their relations under collective agreements and resolve disputes without resorting to a hearing; and
- compensation analysis and research - conducting compensation comparability studies and providing information that can be used in the negotiation and settlement of collective agreements to support collective bargaining and compensation determination processes in the federal public service.

As per section 44 of the *PSLRA*, the Chairperson is the PSLRB’s chief executive officer and has overall responsibility and accountability for managing the work of the PSLRB. The Executive Director and General Counsel is responsible for providing direction and supervision of the day-to-day operations of the PSLRB. He reports to the Chairperson



and is supported by five directors who have direct responsibility and accountability for establishing priorities, managing the work and reporting on the performance of their specific units.

Full-time and part-time Board members are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings across Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years. They may be reappointed any number of times.

The *PSLRA* covers some 255 000 federal public service employees and applies to departments named in Schedule I to the *Financial Administration Act*, the other portions of the core public administration named in Schedule IV and the separate agencies named in Schedule V.

The PSLRB is also responsible for administering the *PESRA* and acts as the labour board and grievance system administrator for all employees of Parliament (the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner, and the Office of the Senate Ethics Officer). As well, under an agreement with the Yukon government, the PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

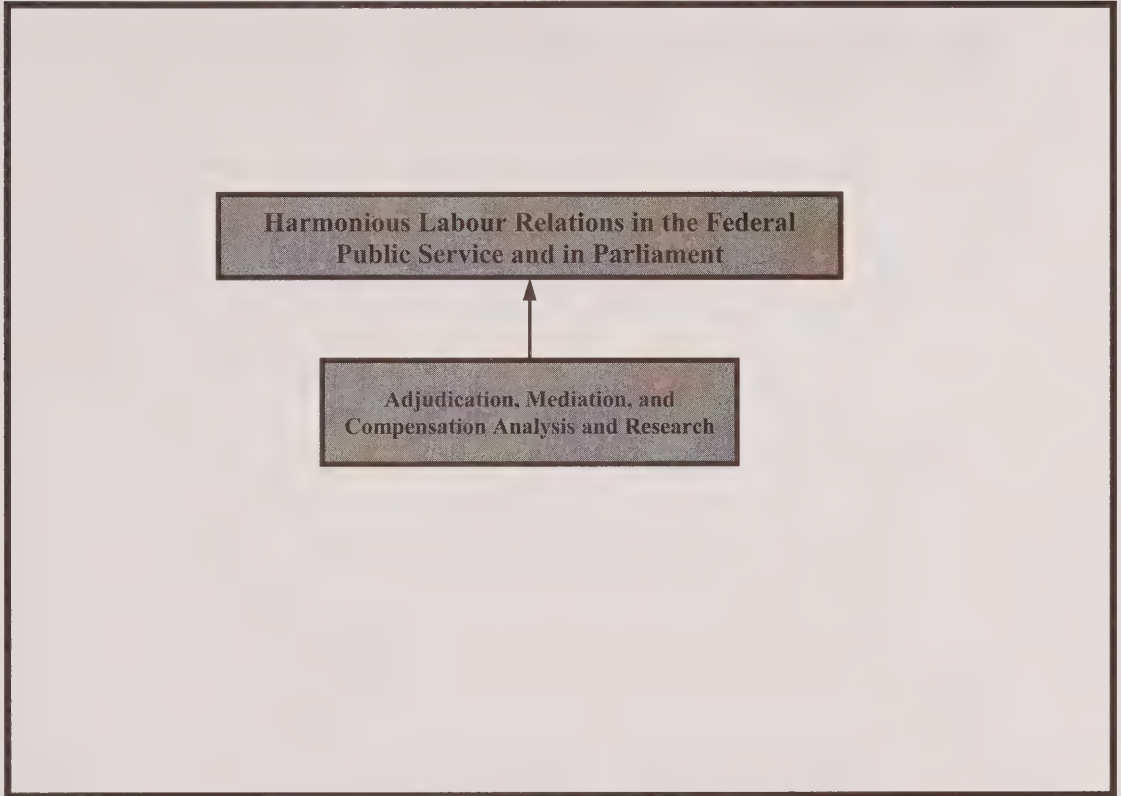
The mandate of the PSLRB has been further expanded as a result of transitional provisions in the *Budget Implementation Act, 2009*, which received royal assent on March 12, 2009. Section 396 of that Act calls upon the PSLRB to adjudicate complaints under the *Canadian Human Rights Act (CHRA)* that relate to wage differences between male and female employees that were before the Canadian Human Rights Commission when the *Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)* received royal assent. Part 11 of the *Budget Implementation Act, 2009*, also enacts the *PSECA*, which removes the public service from the application of the pay equity regime, currently found under the *CHRA*. While the *PSECA* will come into force on a date yet to be fixed by order of the Governor in Council, the PSLRB will need to invest significant efforts to prepare for the coming-into-force of that Act.

The PSLRB received more stable, long-term funding as a result of Budget 2009, which will improve its ability to fully implement the *PSLRA* in the years ahead, to carry out effective long-term planning and to make future commitments. However, additional resources over and above this funding will be required for the compensation comparability studies that will be undertaken by the PSLRB's Compensation Analysis and Research Services (CARS) unit to support the collective bargaining process. Those resources are still under review.



Strategic Outcome and Program Activity Architecture (PAA)

The PSLRB has one strategic outcome: harmonious labour relations in the federal public service and in Parliament, and one program activity: adjudication, mediation, and compensation analysis and research. The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public servants and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.



Planning Summary

Financial Resources (\$ thousands)

| 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 |
|---------|---------|---------|
| 13,654 | 13,665 | 13,665 |

Human Resources (Full-Time Equivalent — FTE)

| 2010-11 ¹ | 2011-12 ¹ | 2012-13 ¹ |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| 93 FTEs | 100 FTEs | 100 FTEs |

¹Includes new positions already staffed or being staffed on an indeterminate basis to deliver the new legislative framework.



Planning Summary Table

| Strategic Outcome: Harmonious Labour Relations in the Federal Public Service and Parliament | |
|--|--|
| Performance Indicators | Targets |
| Percentage of clients who are satisfied with the PSLRB's ability to improve labour relations in the federal public service and Parliament through impartial and open processes and the quality of assistance, reports and educational tools it provides. | <p>75%</p> <p>The extent to which clients are satisfied with the PSLRB's services is provided in its Client Satisfaction Survey, which is conducted every three years. The survey helps identify areas for improvement. Some of the indicators used in the survey include the quality of assistance, reports and tools provided by the PSLRB, the overall quality of the PSLRB's website, and the timeliness and fairness with which clients' cases are resolved.</p> <p>The next survey will be undertaken in 2010, the results of which will be reported in the Departmental Performance Report for 2010-2011.</p> |



| Program Activity | Forecast Spending 2009-10 | Planned Spending | | | Alignment to Government of Canada Outcomes |
|--|---------------------------|------------------|---------------|---------------|---|
| | | 2010-11 | 2011-12 | 2012-13 | |
| Adjudication, Mediation and Compensation Analysis and Research ¹ | 8,992 | 9,711 | 9,717 | 9,717 | As a federal quasi-judicial tribunal operating in the area of labour relations, the strategic outcome and program activity of the PSLRB is aligned to the <u>Government Affairs Outcome area</u> ² and to the smooth operation of the Government of Canada. The resources allocated to the PSLRB contribute to supporting a "public service that reflects excellence and leadership" as set out in that framework. |
| Internal Services | 4,488 | 3,943 | 3,948 | 3,948 | |
| Total Planned Spending | 13,480 | 13,654 | 13,665 | 13,665 | |
| ¹ http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20102011/p2-eng.asp ² http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-eng.aspx | | | | | |



Contribution of Priorities to Strategic Outcome

| Operational Priorities | Type | Links to Strategic Outcome(s) | Description |
|--|---|---|--|
| <p>Continue to improve service delivery</p> <ul style="list-style-type: none"> implement a more streamlined, responsive and effective adjudication process establish a Client Consultation Committee to consult with clients on adjudication and case mediation services such as a means to address areas for improvement | <p>Previously committed to</p> <p>New</p> | <p>The PSLRB has one strategic outcome: harmonious labour relations in the federal public service and Parliament as mandated by the <i>PSLRA</i> and the <i>PESRA</i> and one program activity under which fall three distinct areas of service: adjudication, mediation, and compensation analysis and research.</p> | <p>Why is this a priority?</p> <p>Continuing to improve service delivery remains a priority for the PSLRB as this ultimately fosters harmonious labour relations, resulting in an effective, productive federal public workforce. The end result is the effective delivery of government programs, which has a significant economic, social and cultural impact on Canadians from coast to coast.</p> <p>The PSLRB's adjudication services contribute directly to harmonious labour relations in the federal public service and Parliament by continuing to be recognized by both labour and employer organizations as providing neutral and impartial decisions for grievances, complaints and other labour relations issues.</p> <p>The PSLRB's mediation services contribute directly to this priority as they provide neutral and impartial assistance to parties in resolving their cases, thereby reducing the number of matters to be adjudicated and, in the process, helping to build on improving relationships.</p> <p>Plans for meeting the priority</p> <p>The PSLRB will continue to</p> |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>streamline its adjudication processes in consultation with the parties and explore innovative practices.</p> <p>It will also continue to effectively manage its sizeable caseload and to reduce the amount of time it takes to complete case files through a variety of case management tools (e.g., fact-finding meetings and case management conferences, which can make hearings more efficient). In some instances, case management conferences can eliminate the need for an in-person hearing altogether.</p> <p>The PSLRB's mediation services will continue to foster good labour relations through ongoing, informal relationship building between the collective bargaining parties. Efforts to promote an environment that allows the parties to seek support from PSLRB mediators, in order to help them share information in anticipation of the next round of bargaining, will remain on the agenda.</p> <p>The PSLRB will also strive to achieve efficiencies by exploring targeted mediation sessions where multiple similar cases can be grouped together, the result of which will be a more effective and efficient process that could ultimately better reduce the ongoing caseload.</p> <p>The PSLRB will also create a Client Consultation Committee to seek clients' views on its processes, practices, policies and rules as they relate to the PSLRB's adjudication</p> |
|--|--|--|---|



| | | | |
|--|-----|--|---|
| | | | <p>and mediation services.</p> <p>It is hoped that, through ongoing consultations, the PSLRB will gain insight into parties' views of how it can improve the delivery of its services. As a result, new priorities and/or changes to existing practices may be identified in the coming years.</p> |
| <p>Establish an equitable compensation capacity</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ assess and develop policy direction and plan implementation of the <i>PSECA</i> | New | | <p>Why is this a priority?</p> <p>On March 12, 2009, Parliament enacted the <i>Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)</i>, which gives the PSLRB a central role in its application and enforcement. The PSLRB must be ready when that Act is proclaimed in force by Order in Council, which is expected to occur before the 2011 round of collective bargaining.</p> <p>The PSLRB will continue its assessment and implementation plans for the <i>PSECA</i>, including developing the necessary knowledge, policy framework and procedures for handling equitable compensation matters.</p> <p>Plans for meeting the priority</p> <p>Although the <i>PSECA</i> is not yet in force, the PSLRB will need to develop the capacity and knowledge to administer that Act, including assessing and developing a policy and implementation plan and identifying resources and the associated funding requirements.</p> |
| Prepare for legislative review | New | | <p>Section 252 of the <i>PSLRA</i> requires that it be reviewed five years after it</p> |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>came into force. As a result, a legislative review must be initiated by the designated minister and will take place in 2010.</p> <p>Plans for meeting the priority</p> <p>Although the PSLRB is not the lead in this initiative, it is an important player in the administration of the <i>PSLRA</i>. As such, it will consider and determine its contribution to the review process, given that it is a quasi-judicial tribunal that is independent of the government.</p> |
|--|--|--|---|



| Management Priorities | Type | Links to Strategic Outcome(s) | Description |
|--|-------------------------|--|--|
| Improve the PSLRB's IT/IM infrastructure <ul style="list-style-type: none"> technology to enable the exchange of electronic compensation data document and information management rollout of new Case Management System performance dashboard | Previously committed to | <p>Modern practices and systems will ensure that the PSLRB effectively manages its caseload and that it fulfills its responsibilities under the <i>PSLRA</i>, which contributes directly to harmonious labour relations in the federal public service and in Parliament.</p> | <p>Continued effort will be made to modernize the PSLRB's current IM and IT systems and applications, including reviewing and assessing document management tools, in an effort to enhance the efficiency and effectiveness of the PSLRB.</p> |
| | New | | <p>Plans for meeting the priority</p> <p>The PSLRB will undertake the following activities:</p> |
| | New | | <p>To prepare for its next compensation comparability study, the CARS unit will need to establish the capacity to receive confidential information through a secure channel on the PSLRB's website.</p> |
| | Previously committed to | | <p>Given the nature of the PSLRB's work, it is essential that its information is efficiently managed, stored and retained. Enhancing its effectiveness in this area will facilitate access to, and the retrieval of, information, as well as ensure that personal information is adequately protected. As such, the PSLRB plans to review its information management practices and tools, which will be particularly important since the PSLRB plans to undertake a compensation study that will involve collecting large amounts of sensitive data and documentation.</p> |
| | New | | <p>It is anticipated that the first phase of the implementation of the</p> |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>PSLRB's electronic Case Management System (CMS) will take place in spring 2010 and that it will include support for all phases of the rollout, as follows: the different modules and tools required to improve electronic access to, and management of, case information; tracking and follow-up of cases; security of information management; and access to documents. Most important is that the system will provide the PSLRB with enhanced performance data and measurement capabilities.</p> <p>With the implementation of a new CMS, the PSLRB will continue to enhance its internal performance reporting. As such, a performance dashboard is to be developed and proposed to the Executive Committee following the stabilization of the new system.</p> <p>This data will provide the PSLRB with regular performance information from which it may identify areas or bottlenecks in processing, identify trends, and react quickly to a changing environment.</p> |
|--|--|--|---|



Risk Analysis

Over the past several years, the PSLRB's mandate has been expanded as a result of legislative changes. Following several years of one-time allocations to fund these activities, the PSLRB received ongoing funding via Budget 2009 in support of public service modernization. However, with respect to its Compensation Analysis and Research Services, the PSLRB is facing the challenge of developing the methodology and initiating field work for a public-service-wide, market-based compensation comparability study. Furthermore, as explained earlier in this Report on Plans and Priorities, the PSLRB has been tasked, via the *Budget Implementation Act, 2009*, with additional responsibilities under section 396 of that Act and the *Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)*, including the mandate to deal with existing pay equity complaints and future complaints that may arise under the *PSECA*. In both cases, the resource implications related to delivering on these aspects of its mandate remain to be determined.

Delivering unacceptable compensation information or not delivering compensation information under the *PSECA* is also a risk. As previously identified, to deliver compensation information in a timely manner under that Act, the PSLRB will need to develop the capacity, including an appropriate and sustainable approach to carry out its dual set of responsibilities under that Act, when it eventually comes into force.

The PSLRB has already put in place several secure systems to manage its compensation study activities to date. As new and more robust systems are developed to accommodate larger-scale studies, the CARS unit will work with information technology experts to ensure the highest possible levels of security to protect the confidentiality of all the data in its possession. This will include creating secure channels and procedures to exchange and process respondent data.

Another ongoing risk is having an insufficient number of Board members to handle the PSLRB's caseload. Without a full complement of Board members, the PSLRB's ability to deal with its caseload effectively and expeditiously is diminished. Planning strategies and effective and timely communications with the Minister's office and the Privy Council Office are required to minimize the impact of vacancies and to ensure that they are filled as quickly as possible.

The non-implementation of the PSLRB's electronic CMS could make it more challenging for it to effectively manage its sizeable and increasingly complex caseload. However, as previously noted, the PSLRB anticipates that it will implement its CMS in spring 2010.

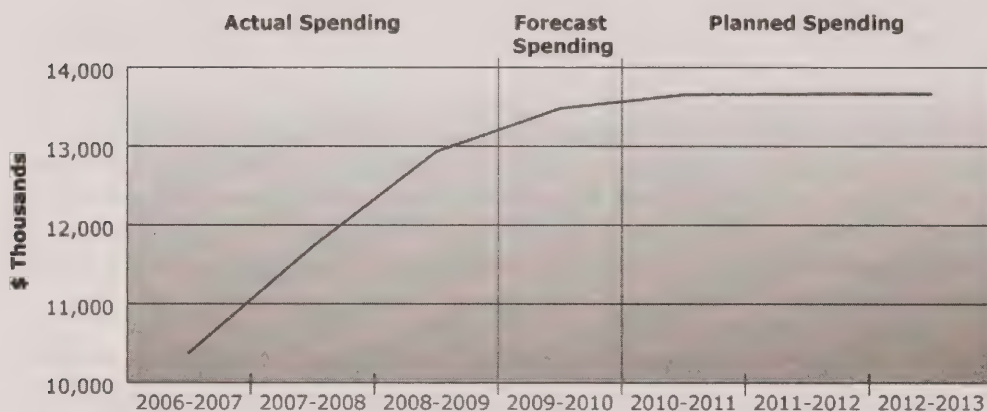
Finally, the PSLRB faces the challenges of recruiting and retaining a workforce with the required expertise and replacing people who leave the office in a timely manner. The PSLRB has developed a comprehensive human resources and staffing strategy to address the need to attract and retain a skilled workforce.



Expenditure Profile

The figure below illustrates the PSLRB's spending trend from 2006-07 to 2012-13. For the 2006-07 to 2008-09 periods, the total spending includes all Parliamentary appropriation sources: Main Estimates, Supplementary Estimates and transfers from Treasury Board Votes and includes carry-forward adjustments. For the 2010-11 to 2012-13 periods, the total spending corresponds to the planned spending. As identified in the risk analysis section of this report, even though the PSLRB received additional funding as a result of Budget 2009, more resources will be required to conduct the CARS surveys and studies and potentially to enable the PSLRB to deal with cases arising from its new responsibilities under section 396 of the *Budget Implementation Act, 2009*, and the *PSECA*. The resources required to deliver those in the longer term are still under review.

Departmental Spending Trend



Voted and Statutory Items Displayed in the Main Estimates

| (\$ thousands) | | | |
|------------------------|---|-----------------------|-----------------------|
| Voted & Statutory Item | Public Service Labour Relations Board | 2009-10 | 2010-11 |
| | | <u>Main Estimates</u> | <u>Main Estimates</u> |
| 100 | Program expenditures | 6,071 | 12,401 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 750 | 1,253 |
| TOTAL | | 6,821 | 13,654 |



Section II — Analysis of Program Activity by Strategic Outcome

Strategic Outcome: Harmonious Labour Relations in the Federal Public Service and Parliament

| Program Activity: Adjudication, Mediation, and Compensation Analysis and Research | | | | | |
|--|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|
| Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$ Thousands) | | | | | |
| 2010-11 | | 2011-12 | | 2012-13 | |
| FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending |
| 64 | 9,711 | 71 | 9,717 | 71 | 9,717 |

| Program Activity Expected Results | Performance Indicators | Targets |
|---|--|----------------|
| 1) Parties before the PSLRB receive a timely and fair resolution of their case | Percentage of clients who are satisfied with the PSLRB's services with respect to timeliness and fairness | 75% |
| 2) Dispute-related issues are fully or partially resolved through mediation interventions | Percentage of mediation efforts (grievance or complaint cases and collective bargaining) where issues are partially or fully resolved | 75% |
| 3) The PSLRB's compensation data improves the process of collective bargaining | Percentage of PSLRB interventions with respect to collective bargaining (mediation, public interest commissions, arbitration boards) that use the PSLRB's compensation data, when such data is available | 75% |



Planning Highlights:

Adjudication Services

The PSLRB's adjudication services are very much influenced by the availability of resources devoted to labour relations cases by the parties appearing before it. When employers and bargaining agents experience reduced capacity to deal with the existing volume of grievances and complaints — as they have in recent years — requests for postponements increase, which introduce delays in processing cases by the PSLRB.

Adjudication services are also affected by the growing complexity of cases being referred, including those involving human rights and discrimination/duty-to-accommodate issues. Furthermore, the PSLRB continues to witness a rising number of individuals who represent themselves. Those cases generally require more time from the PSLRB's employees and Board members.

Given its commitment to the continuous improvement of its services, the PSLRB will undertake a number of related initiatives in 2010-2011. Specifically, the PSLRB is in the process of creating a Client Consultation Committee, in which the PSLRB and its clients will work together to find more ways to make PSLRB interactions more effective. As well, the PSLRB seeks to close all cases filed under the former *Public Service Staff Relations Act*, ensure that no cases are older than two years and, in preparation for the 2010 Client Satisfaction Survey, address opportunities to enhance services that received less than satisfactory ratings in the 2007 survey.

Grievances referred to adjudication account for a large number of all cases before the PSLRB. This high number is a holdover from the large increases in grievance cases that were referred to the PSLRB in recent years. During that period, many of the PSLRB's clients (i.e., employer groups and bargaining agents) experienced internal capacity issues, resulting in more requests to postpone cases. Ultimately, that adds to the time required to close cases and, therefore, they remain part of the caseload.

In the past few years, the PSLRB's efforts to deal with its caseload have primarily focused on caseload analysis and bilateral discussions with stakeholders to identify strategies. In 2010-2011, the PSLRB will focus on more directive case management, as follows: actively promoting mediation (particularly to self-represented grievors); closely monitoring key cases; more carefully scrutinizing requests for postponement; using screening practices that enable similar cases to be grouped together; and using pre-hearing conferences more often. The PSLRB will also continue its practice of consulting closely with employers and bargaining agents to discuss options for accelerating the processing of cases.



Mediation Services

In 2010-2011, the PSLRB's mediation services will continue to foster sound labour relations through ongoing, informal relationship building between the collective bargaining parties. The last round of bargaining, which saw the introduction of legislated wage increases, was not without its challenges for the parties. As a result, the PSLRB will continue to focus on promoting a safe and respectful environment that enables the parties to feel comfortable seeking support from PSLRB mediators. Our "behind the scenes" support of the parties will assist them in more openly sharing information and clarifying their respective objectives in anticipation of the next round of collective bargaining.

The PSLRB will strive to achieve efficiencies by exploring targeted case mediation sessions where multiple similar cases can be grouped together, which will result in a more effective and efficient process that could ultimately reduce the ongoing caseload.

Compensation Analysis and Research Services

The PSLRB's CARS unit supports the parties in collective bargaining in the federal public service in their discussions and negotiations over compensation issues by providing them with accurate, timely, impartial and relevant comparative analyses of compensation data. Compensation is a key issue and is often a major challenge for the parties in reaching a settlement at the collective bargaining table. Conflict is reduced when both parties can rely on accurate and comprehensive compensation data that is collected and provided by a neutral, reliable and authoritative third party. When both parties can begin negotiations by agreeing on the market-based compensation data that they will use as a reference point, they can focus their time and efforts more efficiently on negotiating substantive issues.

The CARS unit continues to focus on strengthening its capacity to undertake its compensation analysis and research activities. A great deal of effort has been and will be deployed over the next fiscal year to recruit additional researchers and experts in the fields of job evaluation and compensation to form its core team. The team is supported by external service providers that are engaged to develop survey tools and conduct field work as required.

Key elements of the CARS' strategy to measure its performance include developing and implementing a comprehensive portfolio planning, management and quality control framework for all projects related to the development and rollout of compensation studies. This initiative will include documenting all processes and confirming performance standards. Mechanisms to seek input from clients on compensation data requirements, methodology and processes, as well as their level of satisfaction with the availability and usefulness of the PSLRB's compensation information, will be established.

Benefits for Canadians: The PSLRB's program activity — administering the collective bargaining and grievance adjudication systems, including mediation services and compensation analysis and research — contributes to the achievement of the Government



of Canada's Government Affairs outcome and to the smooth operation of the Government of Canada. The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public servants and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

| Program Activity: Internal Services | | | | | |
|---|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|
| Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$ thousands) | | | | | |
| 2010-11 | | 2011-12 | | 2012-13 | |
| FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending |
| 29 | 3,943 | 29 | 3,948 | 29 | 3,948 |

Section III — Supplementary Information

Other Items of Interest

Statutes and Regulations Administered by the Public Service Labour Relations Board

- *Public Service Labour Relations Act*, S.C. 2003, c. 22, s. 2
- *Public Service Labour Relations Board Regulations*, SOR/2005-79
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. 33 (2d Supp.), as amended
- *P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure*, SOR/86-1140, as amended
- Sections 133 and 147 of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Public Sector Equitable Compensation Act*, S.C. 2009, c. 2, s. 394 [not in force]
- Section 396 of the *Budget Implementation Act, 2009*, S.C. 2009, c. 2
- *Education Labour Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62 (amended by S.Y., 2004, c.8)
- *Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure*, O.I.C. 1992/95
- *Public Service Labour Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185 (amended by S.Y., 2004, c.8)
- *YPSSRB Regulations and Rules of Procedure*, C.O. 1970/226
- *Public Service Staff Relations Act*, R.S. 1985, c. P-35 (repealed as of March 31, 2005)
- *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure*, 1993, SOR/93-348 (repealed as of March 31, 2005)



How to Reach Us

Public Service Labour Relations Board
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Ontario, Canada
K1P 5V2

Tel: 613-990-1800
Toll-free: 866-931-3454
Fax: 613-990-1849

| | |
|---------------------------------|--|
| General: | Fax: 613-990-1849 |
| Registry Operations and Policy: | Fax: 613-990-3927 |
| Dispute Resolution Services: | Fax: 613-990-6685 |
| Website: | www.pslrb-crtfp.gc.ca |

Email address: mail.courrier@pslrbcrtfp.gc.ca



Comment nous joindre

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario) Canada
K1P 5V2

Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Télécopieur : 613-990-1849

| | |
|--------------------------------------|--|
| Renseignements généraux : | Télécopieur : 613-990-1849 |
| Opérations du greffe et politiques : | Télécopieur : 613-990-3927 |
| Services de règlement des conflits : | Télécopieur : 613-990-6685 |
| Site Web : | www.pslrb-crtfp.gc.ca |

Adresse électronique : mail.courrier@pslr-crtfp.gc.ca



Section III – Renseignements supplémentaires

Autres sujets d'intérêt

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2, DORS/2005-79.
- *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, (telle que modifiée).
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140 (tel que modifié).
- Articles 133 et 147 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009, ch. 2, art. 394 [non en vigueur].
- Article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2.
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée en 2004, ch. 8).
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, Décret 1992/95.
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée en 2004, ch. 8).
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, Décret 1970/226.
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005).
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005).





| Activité de programme : Services internes | | | | | |
|--|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | | | |
| 2010-2011 | | 2011-2012 | | 2012-2013 | |
| ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues |
| 29 | 3 943 | 29 | 3 948 | 29 | 3 948 |

Avantages pour la population canadienne : L'activité de programme de la CRTFP – administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs, y compris les services de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération – contribue à l'obtention du résultat des Affaires gouvernementales de l'administration fédérale ainsi qu'à son bon fonctionnement. La CRTFP sert la population canadienne en favorisant une relation de travail harmonieuse entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, accroissant ainsi la capacité de la fonction publique de servir l'intérêt public.

à la mise au point et à l'exécution des études en matière de rémunération. Cette initiative comprendra la documentation de tous les processus et la confirmation des normes de rendement. On établira des mécanismes visant à obtenir les commentaires des clients sur les besoins, la méthodologie et les processus relatifs aux données sur la rémunération, ainsi que sur leur niveau de satisfaction concernant la disponibilité et l'utilité des renseignements sur la rémunération de la CRTFP.



Au nombre des éléments clés de la stratégie des SAR en vue de mesurer leur rendement, on compte l'élaboration et la mise en œuvre d'une planification complète du portefeuille, soit un cadre de gestion et de contrôle de la qualité pour tous les projets liés

Les SAR continuent de mettre l'accent sur le renforcement de leur capacité relativement à l'exécution de leurs activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Beaucoup d'efforts ont été consacrés, et le seront au cours du prochain exercice, au recrutement de chercheurs et d'experts dans les domaines de l'évaluation des emplois et de la rémunération, pour constituer l'équipe de base. Cette équipe est aidée par des fournisseurs externes de services qui sont engagés pour élaborer des outils d'enquête et mener des sondages sur le terrain, au besoin.

La négociation de questions de fond. de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à convenant des données sur la rémunération établies en fonction du marché comme point neutre, fiable et faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en exhaustives et exactes en matière de rémunération, qui leur sont fournies par un tiers plus harmonieusement lorsqu'elles deux parties peuvent s'appuyer sur des données souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente. Les négociations se déroulent rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue facilitent leurs discussions et leurs négociations en matière de rémunération. La impartiales et pertinentes concernant les renseignements sur la rémunération, qui publique fédérale en leur fournissant des analyses comparatives exactes, actuelles, Les SAR de la CRTFP appuient les parties à la négociation collective dans la fonction

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La CRTFP s'efforcera de réaliser des gains d'efficience en examinant la possibilité de recourir à des séances de médiation ciblées dans lesquelles de multiples cas similaires peuvent être regroupés, ce qui se traduira par un processus plus efficace et efficient pouvant contribuer au bout du compte à réduire la charge de travail courante.

ronde suivante de négociation collective.

En 2010-2011, les services de médiation de la CRTFP continueront de favoriser les relations de travail harmonieuses grâce à l'établissement de relations continues et difficiles entre les parties à la négociation collective. Les parties ont éprouvé certaines de hausses salariales prévues par la loi. Par conséquent, la CRTFP continuera de mettre l'accent sur la promotion d'un environnement sécuritaire et respectueux dans lequel les parties se sentiront tout à fait à l'aise de faire appel aux médiateurs de la CRTFP. Le soutien « en coulisse » que nous offrons aux parties aidera celles-ci à partager plus ouvertement leur information et à préciser leurs objectifs respectifs en préparation à la

Services de médiation

consultations intensives avec les employeurs et les agents négociateurs, afin de trouver des options susceptibles d'accélérer le traitement des cas.

Les services d'arbitrage de la CRTFP sont très largement tributaires de la disponibilité des ressources que les parties qui comparassent devant elle consacrent aux cas de relations de travail. Lorsque la capacité des employeurs et des agents négociateurs d'assumer leur charge de griefs et de plaintes en instance est réduite, comme elle l'a été ces dernières années, les demandes de report se multiplient, ce qui retarde le traitement des cas par la CRTFP.

Les services d'arbitrage subissent aussi le contre-coup de la complexité croissante des cas renvoyés à l'arbitrage, notamment ceux portant sur des questions relatives aux droits de la personne et à la discrimination ou à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Qui plus est, la CRTFP continue de constater qu'un nombre croissant de personnes se représentent elles-mêmes, et ces cas sont généralement plus longs à traiter pour son personnel et les commissaires.

Comme elle est bien décidée à améliorer constamment ses services, la CRTFP va entreprendre plusieurs initiatives à cette fin en 2010-2011. Plus particulièrement, la CRTFP s'emploie à mettre sur pied un comité de consultation des clients, au sein duquel elle et ses clients collaboreront en vue de trouver des moyens additionnels d'améliorer l'efficacité des interactions avec la CRTFP. Par ailleurs, la CRTFP s'efforce de fermer tous les dossiers des cas dont elle a été saisie sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, de veiller à ce qu'aucun cas en instance ne remonte à plus de deux ans et, en préparation au Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2010, de saisir toutes les possibilités d'améliorer les services jugés moins que satisfaisants dans le sondage de 2007.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent une part importante de tous les cas dont est saisie la CRTFP. Cette situation découle des fortes augmentations du nombre de griefs renvoyés à la CRTFP ces dernières années. Au cours de cette période, de nombreux clients de l'organisme, tant employeurs qu'agents négociateurs, ont eu des problèmes de capacité interne qui les ont contraints à présenter plus de demandes de report, ce qui se traduit au bout du compte par un prolongement des délais de règlement des cas en instance.

Ces dernières années, les efforts que la CRTFP a consacrés à traiter sa charge de travail ont été essentiellement axés sur l'analyse de la charge de travail et des discussions bilatérales avec les intervenants en vue de trouver des stratégies. En 2010-2011, la CRTFP va se concentrer sur une gestion des cas plus préemptive, sur la promotion active de la médiation (particulièrement à l'intention des fonctionnaires s'estimant lésés qui se représentent eux-mêmes), sur le contrôle serré des cas importants, sur un examen plus méticuleux des demandes de report, sur l'emploi de pratiques de filtrage qui lui permettront de grouper les cas analogues et sur un recours accru aux conférences préparatoires à l'audience. La CRTFP poursuivra aussi sa pratique consistant à tenir des



Section II – Analyse de l'activité de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

| Activité de programme : Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération | | | | Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars) | | |
|---|------------------|-----|------------------|--|------------------|-----------|
| | | | | 2010-2011 | | 2011-2012 |
| ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues | ETP | Dépenses prévues | ETP |
| 64 | 9 711 | 71 | 9 717 | 71 | 9 717 | 71 |
| | | | | 2012-2013 | | |
| | | | | Dépenses prévues | | |
| | | | | 9 717 | | |

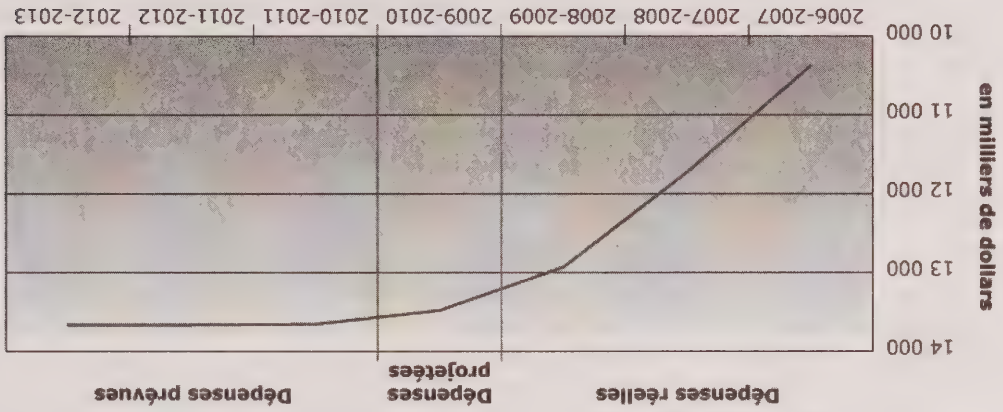
| Résultats attendus de l'activité de programme | | Indicateurs de rendement | | Cibles |
|--|--|---|--|--------|
| 1) Règlement rapide et équitable pour les parties des affaires dont la CRTFP est saisie | | Pourcentage des clients satisfaits de la rapidité et de l'équité des services de la CRTFP | | 75 % |
| 2) Problèmes liés aux conflits entièrement ou partiellement réglés par la médiation | | Pourcentage des interventions de médiation (griefs ou plaintes et négociation collective) grâce auxquelles les problèmes ont été partiellement ou entièrement réglés | | 75 % |
| 3) Amélioration de la négociation collective grâce aux données de la CRTFP sur la rémunération | | Pourcentage des interventions de la CRTFP relatives à la négociation collective (médiations, commissions de l'intérêt public et conseils d'arbitrage) ayant recours à ses données sur la rémunération, quand elles sont disponibles | | 75 % |





| (en milliers de dollars) | | | |
|--------------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| Poste voté et législatif | Commission des relations de travail dans la fonction publique | Budget principal 2009-2010 | Budget principal 2010-2011 |
| 100 | Dépenses de programme | 6 071 | 12 401 |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 750 | 1 253 |
| TOTAL | | 6 821 | 13 654 |

Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal des dépenses



Tendances en matière de dépenses de la CRTFP

Le graphique ci-après montre la tendance en matière de dépenses pour la CRTFP de 2006-2007 à 2012-2013. Pour la période allant de 2006-2007, les dépenses totales comprennent toutes les sources de crédits parlementaires : budget principal des dépenses, budget supplémentaire des dépenses, transferts des crédits du Conseil du Trésor, ainsi que rajustements de report. Pour la période allant de 2010-2011 à 2012-2013, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues. Comme il est indiqué dans la section du présent rapport portant sur l'analyse des risques, même si la CRTFP a reçu des fonds additionnels dans le Budget de 2009, des ressources supplémentaires seront nécessaires pour la réalisation des enquêtes et études des SAR et pour permettre éventuellement à la CRTFP de traiter les dossiers découlant des nouvelles responsabilités qui lui ont été attribuées par l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* et la *LEERSP*. Les ressources nécessaires pour mener à bien ces activités à long terme sont toujours à l'étude.

Profil des dépenses

plus en plus complexe. Cependant, comme on l'a mentionné précédemment, la CRTFP s'attend à ce que son SGC soit mis en place au printemps de 2010.

Enfin, la CRTFP doit relever le défi consistant à recruter et à maintenir en poste un effectif possédant l'expertise requise et à remplacer en temps opportun les personnes qui partent. La CRTFP a élaboré une stratégie complète en matière de ressources humaines et de dotation pour être en mesure d'attirer et de conserver un effectif qualifié.

Ces dernières années, le mandat de la CRTFP a été élargi à la suite de modifications législatives. Après avoir reçu pendant de nombreuses années des crédits ponctuels pour financer ses activités, la CRTFP s'est vu accorder un financement permanent dans le Budget de 2009 à l'appui de la modernisation de la fonction publique. Cependant, les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP font face aux défis reliés à l'élaboration de la méthodologie et au lancement du travail sur le terrain pour une étude pangouvernementale de comparabilité de la rémunération axée sur le marché. Par ailleurs, comme mentionné précédemment dans le présent Rapport sur les plans et les priorités, la CRTFP a été investie de nouvelles responsabilités, en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009* et de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*. Elle doit notamment traiter les plaintes en instance d'équité en matière d'emploi, ainsi que les plaintes éventuelles pouvant être déposées aux termes de la *LERSP*. Dans les deux cas, l'incidence en ce qui a trait aux ressources associées à l'exécution de ces aspects du mandat n'a pas encore été déterminée.

Le fait de ne pas communiquer de façon acceptable l'information sur la rémunération aux termes de la *LERSP* ou encore de ne pas la communiquer constitue également un risque. Comme on l'a déterminé précédemment, pour être en mesure de communiquer en temps opportun l'information sur la rémunération en vertu de cette loi, la CRTFP devra renforcer sa capacité, ce qui comprend l'adoption d'une approche appropriée et viable en vue de s'acquitter de sa double série de responsabilités aux termes de cette loi, lorsque celle-ci entrera en vigueur.

La CRTFP a déjà mis en place plusieurs systèmes protégés pour gérer les activités d'étude sur la rémunération exécutées à ce jour. Au fur et à mesure que des systèmes nouveaux et plus solides seront mis sur pied pour répondre aux besoins des études à grande échelle, les SARR collaboreront avec les spécialistes des technologies de l'information pour veiller à ce que la confidentialité de tous les renseignements détenus soit protégée, en soumettant ceux-ci aux niveaux de sécurité les plus élevés possibles. Il faudra notamment créer des voies de communication protégées et des procédures en vue d'échanger et de traiter les données fournies par les répondants.

Le fait qu'il y ait un nombre insuffisant de commissaires pour s'acquitter de la charge de travail de la CRTFP représente un autre risque permanent. Sans un effectif complet de commissaires, la capacité de la CRTFP de gérer efficacement et rapidement sa charge de travail sera réduite. Il est nécessaire d'établir des stratégies de planification et de communiquer efficacement et en temps opportun avec le cabinet du ministre et le Bureau du Conseil privé pour minimiser les répercussions des postes vacants et veiller à ce que ces postes soient pourvus le plus rapidement possible.

En outre, si le SGC électronique de la CRTFP n'était pas mis en œuvre, il pourrait être encore plus difficile pour elle de gérer efficacement sa charge de travail importante et de





| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>nécessitera la collecte d'une grande quantité de données et de documents sensibles.</p> <p>La première phase de la mise en œuvre du Système de gestion des cas (SGC) électronique de la CRTFP devrait avoir lieu au printemps de 2010, et il comprendra un soutien pour toutes les phases de la mise en œuvre : les différents modules et outils requis pour améliorer l'accès électronique à l'information sur les cas et la gestion de celle-ci; le repérage et le suivi des cas; la sécurité de la gestion de l'information; l'accès aux documents. Surtout, le système améliorera les capacités de la CRTFP en ce qui a trait aux données sur le rendement et à la mesure du rendement.</p> <p>Grâce à la mise en œuvre du nouveau SGC, la CRTFP continuera d'améliorer ses rapports internes sur le rendement. Par conséquent, un tableau de bord du rendement sera élaboré et proposé au Comité exécutif, une fois le nouveau système stabilisé.</p> <p>Ces données fourniront régulièrement à la CRTFP des renseignements sur le rendement grâce auxquels elle pourra déterminer les domaines à améliorer et les congestionnements en matière de traitement, ainsi que relever les tendances et réagir rapidement à un environnement en évolution.</p> | | | |
|--|--|--|--|

| | | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|---|--------------------------------|
| Priorités en matière de gestion | Améliorer l'infrastructure de TI/GI de la CRTFP | ■ technologie permettant l'échange de l'information électronique sur la rémunération | ■ gestion des documents et de l'information | ■ mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas | ■ tableau de bord du rendement |
| Type | Déjà établie | Nouvelle | Nouvelle | Déjà établie | Nouvelle |
| Liens avec le résultat stratégique | Grâce à des pratiques et des systèmes modernes, la CRTFP va s'assurer de gérer efficacement sa charge de travail et de s'acquitter des responsabilités dont elle est investie par la <i>LRFP</i> , ce qui contribue directement à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement. | Des efforts continus seront consacrés à la modernisation des applications et systèmes actuels de GI et de TI de la CRTFP, ce qui comprendra l'examen et l'évaluation des outils de gestion des documents, en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficacité de la CRTFP. | Plans visant à donner suite à la priorité La CRTFP entreprendra les activités suivantes : En prévision de leur prochaine étude de comparabilité de la rémunération, les SARR devront établir leur capacité de recevoir des renseignements confidentiels par l'entremise d'une voie de communication protégée sur le site Web de la CRTFP. | ■ mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas | ■ tableau de bord du rendement |
| Description | Des efforts continus seront consacrés à la modernisation des applications et systèmes actuels de GI et de TI de la CRTFP, ce qui comprendra l'examen et l'évaluation des outils de gestion des documents, en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficacité de la CRTFP. | Plans visant à donner suite à la priorité La CRTFP entreprendra les activités suivantes : En prévision de leur prochaine étude de comparabilité de la rémunération, les SARR devront établir leur capacité de recevoir des renseignements confidentiels par l'entremise d'une voie de communication protégée sur le site Web de la CRTFP. | ■ mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas | ■ tableau de bord du rendement | ■ tableau de bord du rendement |

| | | | |
|--|-----------------|--|--|
| | | | <p>L'élaboration du cadre stratégique et des procédures nécessaires en vue de traiter les affaires liées à l'équité dans la rémunération.</p> <p>Plans visant à donner suite à la priorité</p> <p>Bien que la <i>LEESP</i> ne soit pas encore entrée en vigueur, la CRTFP devra acquérir la capacité et les connaissances requises pour appliquer cette loi, ce qui comprendra l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en œuvre, ainsi que la détermination des ressources et des besoins connexes de financement.</p> |
| <p>Se préparer en vue de l'examen de la législation</p> | <p>Nouvelle</p> | | <p>L'article 252 de la <i>LRTFP</i> exige son examen cinq ans après son entrée en vigueur. Par conséquent, un examen de la législation doit être amorcé par le ministre désigné, et cet examen aura lieu en 2010.</p> <p>Plans visant à donner suite à la priorité</p> <p>La CRTFP ne dirige pas cette initiative, mais elle joue un rôle important dans l'application de la <i>LRTFP</i>. Par conséquent, elle examinera et déterminera sa contribution au processus d'examen, compte tenu qu'elle est un tribunal quasi judiciaire indépendant du gouvernement.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Etablir une capacité en matière d'équité dans la rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ définir et évaluer l'orientation de principe et planifier l'entrée en vigueur de la <i>LEKSP</i> |
| | Nouvelle |
| <p>dans lesquelles cas similaires peuvent être regroupés, ce qui se traduira par un processus plus efficace et efficient pouvant contribuer au bout du compte à réduire la charge de travail courante.</p> <p>La CRTFP créera également un comité de consultation des clients afin d'obtenir le point de vue des clients au sujet de ses processus, de ses pratiques, de ses politiques et de ses règles puisqu'ils ont trait aux services d'arbitrage et de médiation de la CRTFP.</p> <p>On espère que, grâce à des consultations continues, la CRTFP en saura un peu plus sur les points de vue des parties sur la façon dont elle peut améliorer la prestation de ses services. Par conséquent, il se pourrait qu'on détermine de nouvelles priorités ou des changements devant être apportés aux pratiques existantes dans les prochaines années.</p> | <p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Le 12 mars 2009, le Parlement a promulgué la <i>Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LEKSP)</i>, aux termes de laquelle la CRTFP joue un rôle central quant à son application. La CRTFP devra être prête lorsque la loi sera proclamée en vigueur par décret, ce qui devrait se produire avant la ronde de négociation collective de 2011.</p> <p>La CRTFP poursuivra ses plans d'évaluation et de mise en œuvre de la <i>LEKSP</i>, ce qui comprend l'acquisition des connaissances et</p> |





| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et, par le fait même, contribue à l'amélioration des relations.</p> <p>Plans visant à donner suite à la priorité</p> <p>La CRTFP continuera de simplifier ses processus d'arbitrage en consultation avec les parties, ainsi que d'examiner les pratiques innovatrices.</p> <p>Elle continuera également de gérer efficacement sa charge de travail et de réduire le temps requis pour mener à terme les dossiers de cas, au moyen de divers outils de gestion des cas (p. ex. les réunions pour que les parties s'entendent sur les faits et les conférences de gestion des cas, qui peuvent rendre les audiences plus efficaces). Dans certains cas, des conférences de gestion des cas peuvent éliminer la nécessité de tenir une audience.</p> <p>Les services de médiation de la CRTFP continueront de favoriser de bonnes relations de travail grâce à l'établissement de rapports continus et informels entre les parties à la négociation collective. On poursuivra les efforts visant à favoriser un environnement qui permette aux parties de faire appel aux médiateurs de la CRTFP, afin de les aider à partager l'information en vue de la ronde suivante de négociation.</p> <p>La CRTFP s'efforcera également de réaliser des gains d'efficacité en examinant la possibilité de recourir à des séances de médiation ciblées</p> | | | |
|---|--|--|--|

Contribution des priorités au résultat stratégique

| Priorités opérationnelles | Continuer d'améliorer la prestation des services | ■ mettre en place un processus d'arbitrage plus simple, mieux adapté aux besoins et plus efficace | ■ établir un comité de consultation des clients chargé de consulter les clients au sujet des services d'arbitrage et de médiation des cas afin de remédier aux domaines pouvant être améliorés |
|------------------------------------|---|--|--|
| Type | Déjà établie | Nouvelle | |
| Liens avec le résultat stratégique | La CRTFP a un résultat stratégique : relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement comme le prévoit la <i>LRTFP</i> et la <i>L RTP</i> . Elle a également une activité de programme couvrant trois domaines : arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération. | La CRTFP a toujours pour priorité de continuer d'améliorer la prestation des services, car cela favorise au bout du compte les relations de travail harmonieuses et se traduit par un effectif productif et efficace à la fonction publique fédérale. Le résultat final est la prestation efficace des programmes gouvernementaux, ce qui a des répercussions économiques, sociales et culturelles importantes sur la population canadienne à l'échelle du pays. | Les services d'arbitrage de la CRTFP contribuent directement à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement parce qu'ils continuent d'être reconnus tant par les syndicats que par les employeurs pour les décisions neutres et impartiales qu'ils rendent au sujet des griefs, des plaintes et des autres procédures en matière de relations de travail. Les services de médiation de la CRTFP contribuent directement à cette priorité, car ils offrent un soutien neutre et impartial aux parties afin de les aider à régler leurs différends, ce qui réduit le |
| Description | Pourquoi s'agit-il d'une priorité? | La CRTFP a toujours pour priorité de continuer d'améliorer la prestation des services, car cela favorise au bout du compte les relations de travail harmonieuses et se traduit par un effectif productif et efficace à la fonction publique fédérale. Le résultat final est la prestation efficace des programmes gouvernementaux, ce qui a des répercussions économiques, sociales et culturelles importantes sur la population canadienne à l'échelle du pays. | Les services de médiation de la CRTFP contribuent directement à cette priorité, car ils offrent un soutien neutre et impartial aux parties afin de les aider à régler leurs différends, ce qui réduit le |





| Activité de programme | Dépenses 2009-2010 projetées | Dépenses prévues | | | Services internes | Total des dépenses prévues |
|--|---------------------------------|------------------|-----------|-----------|-------------------|-------------------------------|
| | | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | | |
| Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération ¹ | 8 992 | 9 711 | 9 717 | 9 717 | 4 488 | 13 480 |
| Étant donné que la CRTFP agit à titre de tribunal fédéral quasi judiciaire intervenant dans le domaine des relations de travail, son résultat stratégique et son activité de programme sont harmonisés au secteur de résultats des affaires gouvernementales ² et au bon fonctionnement du gouvernement du Canada. Les ressources allouées à la CRTFP contribuent au soutien d'une « fonction publique reflétant l'excellence et le leadership » tel que prévu dans ce cadre. | | | | | | |
| Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada | | | | | | |

¹ <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20102011/p2-fra.asp>
² <http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx>

Tableau du sommaire de la planification

| Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement | |
|--|--|
| Indicateurs de rendement | Cibles |
| <p>Pourcentage des clients satisfaits de la capacité de la CRTFP d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement grâce à des processus impartiaux et ouverts ainsi qu'à la qualité de l'aide, des rapports et des instruments éducatifs qu'elle fournit.</p> | <p>75 %</p> <p>La mesure dans laquelle les clients sont satisfaits des services de la CRTFP est révélée par son Sondage sur la satisfaction de la clientèle, effectué tous les trois ans. Le sondage aide à identifier les aspects à améliorer. Certains des indicateurs portent sur la qualité de l'aide, des rapports et des outils offerts par la CRTFP, la qualité globale de son site Web et la rapidité et l'équité du règlement des cas des clients. Le prochain sondage aura lieu en 2010; ses résultats figureront dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2010-2011.</p> |





Sommaire de la planification

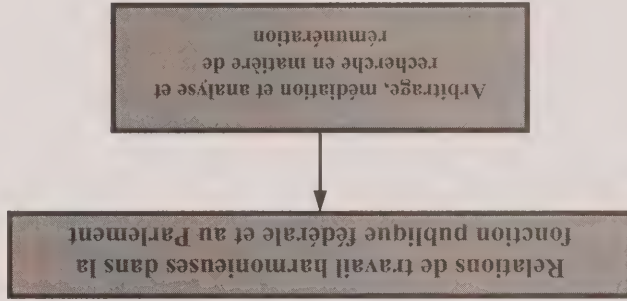
Ressources financières (en milliers de dollars)

| | | | |
|-----------|--------|--------|--------|
| 2010-2011 | 13 654 | 13 665 | 13 665 |
| 2011-2012 | | | |
| 2012-2013 | | | |

Ressources humaines (équivalent à temps plein - ETP)

| | | | |
|-----------|--------|---------|---------|
| 2010-2011 | 93 ETP | 100 ETP | 100 ETP |
| 2011-2012 | | | |
| 2012-2013 | | | |

¹Comprend les nouveaux postes déjà dotés ou devant être dotés pour une période indéterminée aux fins de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif.



La CRTFP a un résultat stratégique : des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, et une activité de programme couvrant trois domaines, l'arbitrage, la médiation et l'analyse de recherche en matière de rémunération. La CRTFP sert la population canadienne en favorisant une relation de travail harmonieuse entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, accroissant ainsi la capacité de la fonction publique de servir l'intérêt public.

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP)

Seront requises pour les études de comparabilité de la rémunération qu'entreprendront les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP en vue d'appuyer le processus de négociation collective. Ces ressources sont toujours à l'étude.



Le Budget de 2009 a accordé un financement plus stable et à plus long terme à la CRTFP, grâce auquel la CRTFP sera mieux à même d'appliquer pleinement la *LRTFP* dans les années à venir, d'effectuer une planification à long terme efficace et de prendre des engagements futurs. Cependant, des ressources supplémentaires en sus de ce financement

vigueur de cette loi.

conseil, et la CRTFP devra consentir de sérieux efforts pour se préparer à l'entrée en *LCDP*. La *LEKSP* entrera en vigueur à une date que n'a pas encore fixée le gouverneur en public à l'assujettissement au régime d'équité salariale que prévoit actuellement la partie 11 de la *Loi d'exécution du budget* édicte la *LEKSP*, qui soustrait la fonction *remunération du secteur public (LEKSP)* recevait la sanction royale. En outre, la canadienne des droits de la personne au moment où la *Loi sur l'équité dans la* salariales entre hommes et femmes et qui étaient présentées devant la Commission de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* qui traitent de différences L'article 396 de cette loi stipule qu'il revient à la CRTFP de trancher les plaintes relevant dans la *Loi d'exécution du budget de 2009*, qui a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. Le mandat de la CRTFP a été élargi conformément aux dispositions transitoires incluses

des relations de travail dans la fonction publique du Yukon respectivement. Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission de travail dans la fonction publique du Yukon. Dans ces cas-là, la CRTFP agit à titre de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* et la *Loi sur les relations* administrer aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prescrits par (éthique). En outre, aux termes d'un accord avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et Bureau du conseiller sénatorial en des employés du Parlement (Chambre des communes, Sénat, Bibliothèque du Parlement, relations de travail et d'administrateur du régime d'arbitrage des griefs pour l'ensemble La CRTFP est également chargée d'administrer la *LRTFP* et agit à titre de commission des l'Annexe IV ainsi que dans les organismes distincts qui sont mentionnés à l'Annexe V. œuvrant dans les ministères mentionnés à l'Annexe I de la *Loi sur la gestion des finances* La *LRTFP* s'applique à quelque 255 000 employés de la fonction publique fédérale

nommés de nouveau, sans limitation quant au nombre de fois. le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être tenant des audiences dans tout le Canada et en rendant des décisions. Ils sont nommés par Les commissaires à temps plein et à temps partiel sont chargés d'appliquer la *LRTFP* en

leur service.

l'établissement des priorités, de la gestion du travail et des rapports sur le rendement de président et est appuyé dans son travail par cinq directeurs directement responsables de général dirige et surveille la conduite des affaires courantes de la CRTFP. Il relève du ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités. Le directeur général et avocat L'article 44 de la *LRTFP* précise que le président est le premier dirigeant de la CRTFP; à

Section I : Aperçu du ministère

Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle est aussi chargée par la *Loi sur les relations de travail au Parlement (L RTP)* de jouer le même rôle à l'endroit des institutions du Parlement.

La CRTFP est unique en ce qu'elle est un des rares organismes au Canada qui combine les fonctions d'arbitrage et les responsabilités d'une tierce partie impartiale dans le processus de négociation collective. Dans son rôle d'arbitrage des griefs et des plaintes, de médiation des différends, de soutien du processus de négociation collective ainsi que d'analyse et de recherche en matière de rémunération, la CRTFP contribue à favoriser des relations de travail harmonieuses de même qu'une gestion judicieuse des ressources humaines dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Ces services sont avantageux pour la population canadienne, puisqu'ils sont propices à un milieu de travail productif et efficace, où l'on administre les programmes gouvernementaux dans l'intérêt du public.

Responsabilités

La CRTFP a vu le jour le 1^{er} avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

La CRTFP offre trois grandes catégories de services :

- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération – réaliser des études de comparabilité de la rémunération et produire de l'information pouvant être utilisée pour négocier et conclure des conventions collectives à l'appui du bon fonctionnement des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale.





Une autre priorité de la CRTFP consiste à acquérir la capacité et l'expertise nécessaires à l'acquisition de ses responsabilités en vertu de la *LRTFP*. Cela comprendra l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en œuvre, ainsi que l'obtention des ressources financières et humaines requises afin que l'unité des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération puisse effectuer les études de comparabilité de la rémunération à l'appui du processus de négociation collective.

En tant que l'un des principaux acteurs de l'application de la *LRTFP*, l'organisme a également pour priorité d'examiner et de déterminer quel sera son apport à la révision de la législation, qui aura lieu à l'automne 2010.

Du point de vue interne, la CRTFP entreprendra diverses activités visant à perfectionner son infrastructure de technologie et de gestion de l'information afin d'améliorer son efficacité et son efficacie. Cela comprendra notamment l'amélioration de ses pratiques de gestion des documents et de l'information, la détermination de la technologie requise pour échanger les données électroniques sur la rémunération, ce qui s'avèrera essentiel pour l'exécution des études en matière de rémunération, et la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas en vue d'améliorer les rapports internes sur le rendement.

Par ailleurs, compte tenu de la vague de départs à la retraite qui devrait toucher la fonction publique fédérale, la CRTFP devra relever le défi consistant à attirer et à conserver une main-d'œuvre qualifiée en créant des possibilités de mobilité interne et en continuant à fournir un milieu de travail éthique dans lequel les personnes sont valorisées. Je suis heureux d'annoncer que j'ai été renommé à titre de président de la CRTFP, pour un mandat de trois ans, à compter du 2 janvier 2010. C'est avec plaisir que je continuerai à diriger un organisme caractérisé par le professionnalisme, le dévouement et un effectif hautement respecté. Je suis convaincu que, grâce aux efforts que nous déploierons durant la prochaine année, nous parviendrons à nous acquitter de nos responsabilités clés et de nos engagements.

Casper Bloom, c.r., Ad. E.
Président

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Message du président



En tant que président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), je suis heureux de présenter notre Rapport sur les plans et les priorités 2010-2011.

À titre de tribunal quasi judiciaire chargé d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

La CRTFP est fermement déterminée à encourager

l'établissement de relations de travail harmonieuses entre les employés de la fonction publique fédérale et leurs employeurs; de telles relations permettent de créer un milieu de travail productif et efficace, dont profite la population canadienne au bout du compte grâce à la prestation de programmes et de services efficaces.

Le présent Rapport sur les plans et les priorités constitue en quelque sorte un plan détaillé décrivant les initiatives et les activités qu'entreprendra la CRTFP en 2010-2011 en vue de réaliser pleinement son engagement ainsi que son mandat élargi aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*, cette dernière loi n'étant pas encore entrée en vigueur.

L'une des priorités clés de la CRTFP consiste à continuer d'améliorer la prestation de ses services en mettant en œuvre un processus d'arbitrage plus simple, mieux adapté aux besoins et plus efficace par l'entremise de consultations continues auprès de ses clients, ainsi qu'à examiner les pratiques innovatrices. Il sera également essentiel de développer et de promouvoir une variété d'outils de gestion des cas afin d'aider la CRTFP à gérer efficacement sa charge de travail importante et de plus en plus complexe.

Faisant honneur à la réputation qu'elle s'est forgée en matière de services de médiation, la CRTFP continuera d'aider les parties à résoudre les problèmes découlant des négociations collectives. Elle déploiera des efforts soutenus pour favoriser les bonnes relations de travail, grâce à l'établissement de rapports constants entre les parties en vue de la ronde suivante de négociation collective. La CRTFP s'efforcera également de favoriser un milieu dans lequel les participants à une médiation de grief se sentiront tout à fait à l'aise de faire appel aux médiateurs de la CRTFP afin de régler leurs différends. En outre, les services de médiation continueront d'offrir des séances de formation mixtes de deux jours et demi en matière de médiation. Cette initiative profite aux personnes de toutes les parties qui œuvrent dans le domaine des relations de travail ou assument des fonctions liées à celui-ci.



TABLE DES MATIÈRES

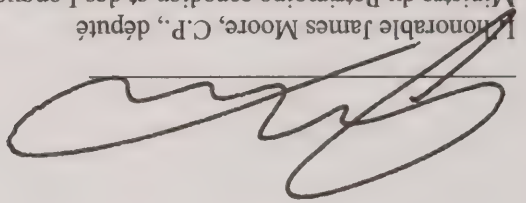
| | |
|--|----|
| Message du président..... | 3 |
| Section I : Aperçu du ministère | 5 |
| Raison d'être | 5 |
| Responsabilités | 5 |
| Résultat stratégique et architecture des programmes (AAP) | 7 |
| Sommaire de la planification | 8 |
| Contribution des priorités au résultat stratégique | 11 |
| Analyse des risques..... | 17 |
| Profil des dépenses..... | 18 |
| Postes voté et législatif indiqués dans le Budget principal des dépenses | 19 |
| Section II – Analyse de l'activité de programme par résultat stratégique..... | 20 |
| Section III – Renseignements supplémentaires | 24 |
| Autres sujets d'intérêt | 24 |

Commission des relations de travail dans la fonction publique

2010-2011

Budget des dépenses

Rapport sur les plans et les priorités

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'James Moore', written over a horizontal line.

L'honorable James Moore, C.P., député

Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) Les rapports sur les plans et les priorités (RPP) sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) Les rapports ministériels sur le rendement (RMR) rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année. Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2010.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et E.-U.)
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et E.-U.)
Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2011-III-35
ISBN : 978-0-660-64873-6



Commission des relations de travail dans la fonction publique Budget des dépenses 2010-2011

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Service Staffing Tribunal

2010-11
Estimates



Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these Votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2010.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995

Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)

Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)

Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2011-III-122

ISBN: 978-0-660-64874-3

Public Service Staffing Tribunal

2010 – 2011

Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'J' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage
and Official Languages

Table of Contents

| | |
|---|-----|
| Chairperson's Message | iii |
| Section I: Departmental Overview | 1 |
| Raison d'être | 2 |
| Responsibilities | 2 |
| Strategic Outcome and Program Activity Architecture (PAA) | 2 |
| Planning Summary | 3 |
| Contribution of Priorities to Strategic Outcome | 4 |
| Risk Analysis | 5 |
| Expenditure Profile | 7 |
| Voted and Statutory Items | 8 |
| Section II: Analysis of Program Activities by Strategic Outcome | 9 |
| Program Activity by Strategic Outcome | 10 |
| Planning Highlights | 12 |
| Benefits for Canadians | 13 |

Chairperson's Message



As Chairperson of the Public Service Staffing Tribunal, I am pleased to present this Report on Plans and Priorities.

Established on December 31, 2005 with the enactment of the *Public Service Employment Act* (PSEA), the Tribunal is an independent, quasi-judicial body with a mandate to consider and dispose of complaints related to internal appointment and lay-off processes in the public service.

The Tribunal may provide mediation services at any stage of the complaint process in order to resolve a complaint. In keeping with the intent and spirit of the PSEA, the Tribunal provides a number of opportunities to resolve complaints as informally as possible. I am extremely proud of the Tribunal's record in this regard: Over 90 per cent of all complaints received since the Tribunal's establishment have been resolved without having to proceed to a formal hearing.

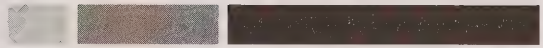
In assisting the parties resolve their differences through informal means, the Tribunal has played a key role in upholding the staffing values contained in the PSEA – namely, effective dialogue, respect for employees and recourse aimed at resolving appointment issues. Moreover, through its decisions, the Tribunal has contributed to an understanding of fair and transparent staffing practices by determining what constitutes an abuse of authority in the context of an appointment process.

The coming year is a critical one for the Tribunal in that a review of the PSEA and its administration and operation will be conducted. In the interest of ensuring that all Canadians continue to benefit from a public service that is based on merit and able to deliver services of the highest quality and in both official languages, the Tribunal will focus on refining its complaint process and internal procedures and will also identify and analyze any issues arising from the review of the Act.

I look forward to the opportunities that lie ahead to ensure continued progress towards the modernization of the internal appointment process in the federal public service.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Guy Giguère', written over a horizontal line.

Guy Giguère
Chairperson and Chief Executive Officer



Section I
Departmental Overview

Raison d'être

The Public Service Staffing Tribunal ("the Tribunal") is an independent, quasi-judicial body established under the *Public Service Employment Act* (PSEA) to deal with complaints related to internal appointments and lay-offs in the federal public service. The Tribunal conducts hearings and provides mediation services in order to resolve complaints.

Responsibilities

The Tribunal derives its mandate from the PSEA and is responsible for the impartial and timely consideration and disposition of complaints submitted under the Act with respect to internal appointment and lay-off processes in the Government of Canada.

By providing transparent, impartial and sound decision-making for complaints as well as the support necessary to help parties resolve staffing disputes as informally as possible, the Tribunal is both accessible and responsive to its stakeholders – namely, deputy heads, human resources specialists, bargaining agents and public servants – and contributes to the effective management of human resources to the benefit of federal public service departments and agencies, managers, employees and Canadians at large.

Strategic Outcome and Program Activity Architecture (PAA)

| | |
|--------------------------|--|
| Strategic Outcome | Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada |
| Program Activity | Adjudication and mediation of complaints filed under the <i>Public Service Employment Act</i> |
| Expected Results | <ul style="list-style-type: none"> • Tribunal decisions are timely, sound and well reasoned • Optimal utilization of Tribunal's dispute resolution services by parties |
| Outputs | <ul style="list-style-type: none"> • Complaints processed • Mediation sessions conducted • Mediation training courses delivered |

Planning Summary

Financial Resources (\$ thousands)

| 2010–2011 | 2011–2012 | 2012–2013 |
|-----------|-----------|-----------|
| 5,463 | 5,466 | 5,466 |

Human Resources (Full-Time Equivalent)

| 2010–2011 | 2011–2012 | 2012–2013 |
|-----------|-----------|-----------|
| 39 | 39 | 39 |

Strategic Outcome: Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada

Performance Indicator

Percentage of complaints referred to judicial review on the grounds that the Tribunal failed to observe a principle of natural justice, procedural fairness or other procedure

Targets

3%

| Program Activity | (\$ thousands) | | | | Alignment to Government of Canada Outcomes |
|--|--------------------------------|------------------|-----------|-----------|---|
| | Forecast Spending 2009–2010 | Planned Spending | | | |
| | | 2010–2011 | 2011–2012 | 2012–2013 | |
| Adjudication and mediation of complaints filed under the <i>Public Service Employment Act</i> | 3,500 | 3,884 | 3,887 | 3,887 | The Tribunal's activities are aligned with the “Government Affairs” outcome. The resources allocated to the Tribunal contribute to supporting a public service that reflects excellence and leadership. |
| Internal Services: Human Resources, Finance, Information Management, Communications, Information Technology and Administrative Services | 1,500 | 1,579 | 1,579 | 1,579 | |
| Total Planned Spending | 5,000 | 5,463 | 5,466 | 5,466 | |

Contribution of Priorities to Strategic Outcome

| Operational Priorities | Type | Links to Strategic Outcome | Description |
|--|---------|---|---|
| Efficient and simplified processes | Ongoing | Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada | The Tribunal intends to implement additional informal means of resolving complaints – i.e. settlement conferences – so that Tribunal members may proceed as informally and expeditiously as possible. |
| 80% of Reasons for Decision issued within four months of the hearing | Ongoing | | The Tribunal will analyze data from its case management system in order to identify and implement ways of streamlining its internal process for issuing decisions. |

| Management Priorities | Type | Links to Strategic Outcome | Description |
|--|---------|--|--|
| A workplace where people feel valued and know the importance of their contribution | Ongoing | The Tribunal has a sole strategic outcome: Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada | The effective management of the Tribunal's human resources is crucial to the Tribunal's ability to carry out its mandate. Training opportunities will be provided to ensure continued, high-quality performance. |

Risk Analysis

As part of the Government of Canada's strategy to modernize human resources management, including staffing and staffing recourse, the *Public Service Modernization Act* (PSMA) was enacted in 2003. It included a restructured PSEA which came into force on December 31, 2005 and established the Public Service Staffing Tribunal on the same date.

The PSEA also contains a provision that calls for a review of the Act and its administration and operation to be conducted five years after its coming-into-force. Since the impending review is likely to engender considerable discussion over the coming months regarding the Act and the Tribunal's mandate and operations, the Tribunal will monitor and analyze any emerging issues.

As is the case with most other administrative tribunals under both provincial and federal jurisdiction, the unpredictability of the Tribunal's caseload represents a constant challenge. Originally, it was expected that 400 complaints would be submitted to the Tribunal annually and the Tribunal's organization was set up accordingly – that is, with a small number of multi-skilled employees and members. However, since the second year of operations, the number of complaints has exceeded that number by a significant margin. In fact, in each of the past two calendar years, the Tribunal has received over 800 complaints.

In order to avoid a backlog of cases due to the unexpected volume of complaints, the Tribunal has filled all of its positions on an indeterminate basis and practises effective case management to track files and avoid unnecessary delays in the process. Furthermore, it is hoped that the Tribunal will have additional Tribunal members in the coming year, which will help to ensure that pre-hearing motions by the parties are dealt with, complaints heard and decisions rendered in a timely fashion.

Given that very few of the Tribunal's decisions have been referred to the Federal Court for judicial review, and even fewer quashed, it is expected that the Tribunal will continue to issue well reasoned and comprehensive decisions. Nevertheless, new and current members will continue to receive training designed to ensure that its decisions are sound and well reasoned.

The Tribunal offers a number of opportunities to resolve complaints without having to proceed to a formal hearing. The various steps in the complaint process such as the exchange of information, mediation and the pre-hearing conference allow the parties to discuss the issues related to the complaint informally; a frank discussion of the issues often results in a withdrawal of the complaint. Having completed the planning phase, the Tribunal will conduct a pilot project in 2010 during which settlement conferences will be held as another means of resolving a complaint informally.

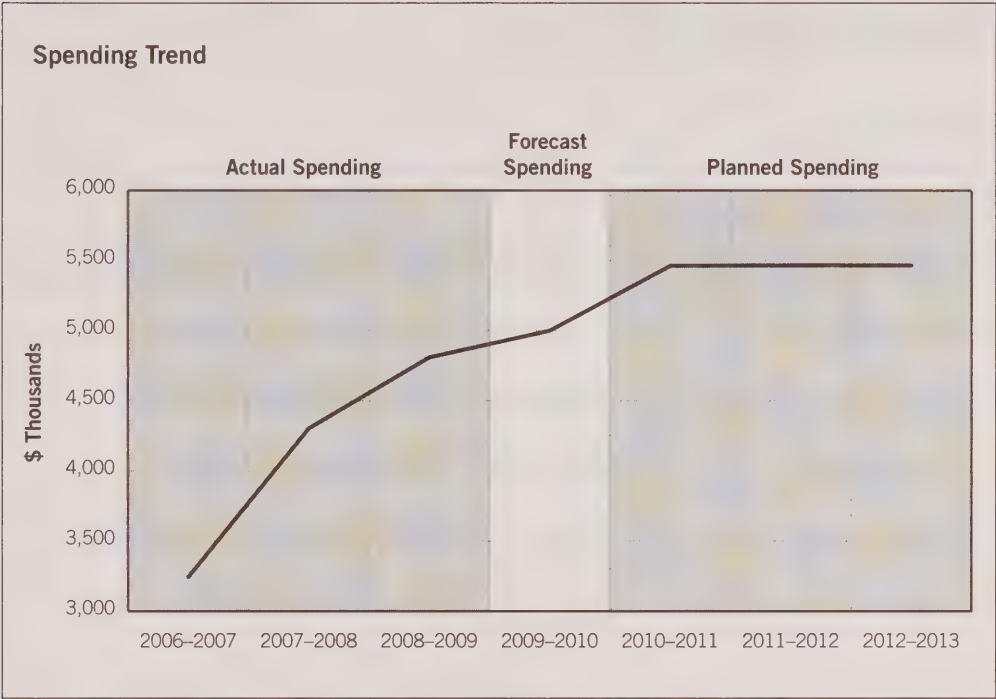
Providing such opportunities for the informal resolution of complaints has proven to be quite successful in that less than ten per cent of all complaints have proceeded to a formal hearing by the Tribunal since its establishment in 2005. Resolving complaints through informal means not only contributes to improved dialogue between the parties, but also helps to keep the number of hearings held and the associated costs at an acceptable level.

While many of the factors affecting the number of complaints submitted to the Tribunal are beyond its control, the Tribunal will continue its efforts to increase the efficiency and effectiveness of its own operations through measures such as: an improved case management system and the development of new tools and processes – namely, a revised procedural guide and settlement conferences.

As in other micro-agencies, the added demands of certain government-wide initiatives continue to pose a challenge to the Tribunal's limited resources. In order to fulfill its obligations related to these demands, the Tribunal has developed a strategic plan for the next three years, strengthened its performance measurement framework and increased its information management capacity.

Expenditure Profile

The figure below illustrates the Tribunal's spending trend from 2006–2007 to 2012–2013. For the 2006–2007 to 2009–2010 periods, the total spending includes all Parliamentary appropriation sources: Main Estimates, Supplementary Estimates, transfers from Treasury Board Votes and also includes carry forward adjustments. For the 2010–2011 to 2012–2013 periods, the total spending corresponds to the planned spending.



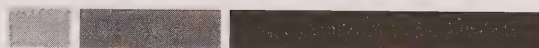
Voted and Statutory Items

(\$ thousands)

This table illustrates the way in which Parliament approved the Tribunal's resources.

| Vote & Statutory Item | Public Service Staffing Tribunal | 2009-2010 | 2010-2011 |
|-----------------------------|---|-------------------|-------------------|
| | | Main Estimates | Main Estimates |
| 105 | Program expenditures | 1,567 | 4,916 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 12 | 547 |
| | TOTAL | 1,579 | 5,463 |

The increase of \$3.9 M between the current and the previous Main Estimates is mainly attributed to funding received through Budget 2009 to carry out the Public Service Staffing Tribunal mandate under the *Public Service Employment Act*.



Section II
*Analysis of Program Activities
by Strategic Outcome*

Strategic Outcome:

Fair and impartial resolution of disputes related to internal appointments and lay-offs in the Government of Canada

Performance Indicator:

Percentage of complaints referred to judicial review on the grounds that the Tribunal failed to observe a principle of natural justice, procedural fairness or other procedure

Target:

3%

Program Activity by Strategic Outcome

Program Activity: Adjudication and mediation of complaints filed under the *Public Service Employment Act*

Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$ thousands)

| 2010–2011 | | 2011–2012 | | 2012–2013 | |
|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending |
| 30 | 3,884 | 30 | 3,887 | 30 | 3,887 |

| Program Activity Expected Results | Performance Indicators | Targets |
|--|--|---------|
| Tribunal decisions are timely, sound and well reasoned | • Percentage of decisions where Reasons are issued within four months of the hearing | 80% |
| | • Percentage of Tribunal decisions upheld on judicial review | 95% |
| Optimal utilization of Tribunal's dispute resolution services by parties | • Percentage of mediations resulting in withdrawal of complaint | 70% |

Program Activity: Internal Services

Human Resources (FTEs) and Planned Spending (\$ thousands)

| 2010–2011 | | 2011–2012 | | 2012–2013 | |
|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending | FTEs | Planned Spending |
| 9 | 1,579 | 9 | 1,579 | 9 | 1,579 |

Planning Highlights

The Tribunal has identified the following operational priorities for the coming three years:

1. Efficient and simplified processes

In order to identify and achieve efficiencies, the Tribunal will review its internal processes and make any adjustments deemed necessary. First and foremost, having completed the planning phase of the project, the Tribunal will begin to hold settlement conferences in 2010 in order to provide the parties with an additional opportunity to resolve complaints informally. They will be offered as part of a pilot project in 2010 and fully implemented, if successful, in 2011 after a review and evaluation of their effectiveness.

Following a training session for Tribunal members and mediators on conducting mediation over the telephone, the Tribunal will examine the possibility of using this method for resolving staffing complaints.

Technology will be used as much as possible to facilitate the Tribunal's operations. In compliance with the Common Look and Feel Guidelines 2.0, the Tribunal has begun to convert its complaint forms to *html*. The conversion will also permit the forms to be filled out on-line. As well, the Tribunal has undertaken a needs analysis with respect to the management of its case files. In order to provide all employees and members with ready access to records and data, the existing electronic case management system will be evaluated against the needs analysis and the necessary corrective measures will be taken to ensure the capture of accurate data and the ability to track case files.

Based on consultation with its main stakeholders, the Tribunal will develop new tools (e.g. a tool-kit for unrepresented complainants) or revise existing ones (e.g. the Procedural Guide) in order to provide information regarding the complaint process.

Finally, the Tribunal will follow the progress of discussions related to the review of the PSEA in order to be able to address any concerns raised during the review and better prepare for upcoming challenges.

2. Eighty per cent of reasons for decision issued within four months of the hearing

Due, in large part, to a reduced number of members available in 2009-2010 to hear cases and render decisions, the Tribunal was unable to meet its target of issuing 80 per cent of its reasons for decision within four months of the hearing. The Tribunal intends to reduce the time it takes to render a decision after a hearing by:

- using the information from the case management system to monitor the time for issuing decisions;
- monitoring internal procedures for issuing decisions on an ongoing basis to ensure the best use of resources; and
- ensuring knowledge transfer for Tribunal members and legal counsel.

The following management priority has been established by the Tribunal:

1. A workplace where people feel valued and know the importance of their contribution

To achieve this objective, the Tribunal plans to implement a strategy for ensuring appropriate and timely communications and to provide work-related training as required to employees and members related to the Tribunal's mandate and role in the Government of Canada.

Benefits for Canadians

Through the fair and impartial resolution of complaints filed under the PSEA, the Tribunal contributes to the building of a public service characterized by fair, transparent employment practices, respect for employees, effective dialogue and recourse aimed at resolving appointment issues.

2. Motifs de décisions rendus dans les quatre mois suivant la tenue de l'audience dans le cas de 80 p. 100 des cas

En grande partie à cause du nombre réduit de membres disponibles pour tenir des audiences et rendre des décisions en 2009–2010, le Tribunal n'a pas été en mesure d'atteindre son objectif de diffuser les motifs de ses décisions dans les quatre mois suivant la tenue de l'audience dans le cas de 80 p. 100 des décisions. Il a donc l'intention de réduire le délai nécessaire pour rendre une décision à la suite d'une audience en prenant les mesures suivantes :

- utiliser le système de gestion des cas pour consigner le temps pris pour diffuser les décisions;
- surveiller de façon continue les procédures internes permettant de diffuser les décisions, afin d'assurer une utilisation optimale des ressources;
- assurer un transfert de connaissances aux membres du Tribunal et avocats conseils.

Le Tribunal a par ailleurs établi la priorité de gestion suivante :

1. Milieu de travail où les employés se sentent valorisés et sont conscients de l'importance de leur contribution

Pour atteindre cet objectif, le Tribunal a l'intention de mettre en œuvre une stratégie de communications efficaces et en temps opportun et d'offrir, selon les besoins, des formations professionnelles aux employés et aux membres qui veillent au respect du mandat et du rôle du Tribunal au sein du gouvernement du Canada.

Avantages pour les Canadiens

Par la résolution juste et impartiale des plaintes déposées en vertu de la LEFP, le Tribunal contribue à la constitution d'une fonction publique qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant les nominations.

Points saillants de la planification

Le Tribunal a établi des priorités opérationnelles sur lesquelles il se penchera durant les trois prochaines années :

1. Processus efficaces et simplifiés

En vue de réaliser des économies, le Tribunal étudiera ses processus internes et apportera les modifications qu'il juge nécessaires. D'abord et avant tout, comme l'étape de planification du projet est terminée, le Tribunal commencera à tenir des conférences de règlement, qui constitueront un autre moyen pour les parties de régler les plaintes de manière informelle. Ces conférences seront d'abord tenues dans le cadre d'un projet pilote en 2010, puis, si le résultat est probant, elles seront entièrement mises en œuvre en 2011, une fois leur efficacité examinée et évaluée.

À la suite d'une séance de formation sur la manière de mener une médiation au téléphone qu'ont suivie certains de ses membres et médiateurs, le Tribunal a décidé d'étudier la possibilité d'avoir recours à cette méthode pour régler les plaintes liées à la dotation.

Le Tribunal utilisera la technologie autant que possible pour faciliter ses activités. Conformément aux lignes directrices sur la normalisation des sites Internet 2.0, le Tribunal a commencé à convertir ses formulaires de plainte au format html. À la suite de cette conversion, il sera possible de remplir les formulaires en ligne. En outre, le Tribunal a entrepris une analyse des besoins en ce qui a trait à la gestion de ses dossiers. Afin de fournir à tous les employés et membres un accès rapide aux dossiers et aux données, on évaluera le système électronique de gestion des cas actuellement en place à la lumière des résultats de cette analyse. On apportera ensuite les mesures correctives nécessaires afin de veiller à l'exactitude des données saisies et de permettre le suivi des dossiers.

En s'inspirant des consultations menées auprès de ses principaux intervenants, le Tribunal élaborera de nouveaux outils (p. ex. une trousse pour les plaignants non représentés) ou repensera ceux déjà en place (p. ex. le Guide de procédures) afin de fournir des renseignements sur le processus de traitement des plaintes.

Enfin, le Tribunal suivra les discussions sur l'examen de la LFP en vue de pouvoir traiter les enjeux qui y sont soulevés et de se préparer aux défis prochains.

Activité de programme par résultat stratégique

Activité de programme : arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

| Ressources humaines (ETP) et dépenses planifiées (en milliers de dollars) | | | |
|---|-----------|-----------|---------------------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
| ETP | ETP | ETP | Dépenses planifiées |
| 30 | 30 | 30 | 3 887 |

| Résultats attendus de l'activité de programme | Indicateurs de rendement | | | Cibles |
|---|--|---|---|--------|
| | • Pourcentage de décisions rendues et bien étayées rendues par le Tribunal en temps opportun | • Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées à la suite d'un examen judiciaire | • Pourcentage de processus de médiation ayant mené au retrait d'une plainte | |
| Décisions judiciaires et bien étayées rendues par le Tribunal en temps opportun | 80 p. 100 | 95 p. 100 | 70 p. 100 | |
| Utilisation optimale des services de résolution des conflits du Tribunal | | | | |

Activité de programme : services internes

Ressources humaines (ETP) et dépenses planifiées (en milliers de dollars)

| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| ETP | ETP | ETP | Dépenses planifiées |
| 9 | 9 | 9 | 1 579 |

Résultat stratégique

Résolution juste et impartiale des conflits liés aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada.

Indicateur de rendement

Pourcentage de plaintes ayant fait l'objet d'un examen judiciaire au motif que le Tribunal a omis de respecter le principe de la justice naturelle, l'équité procédurale ou toute autre procédure.

Cible

3 p. 100

Section II
Analyse des activités de programmes
par résultat stratégique



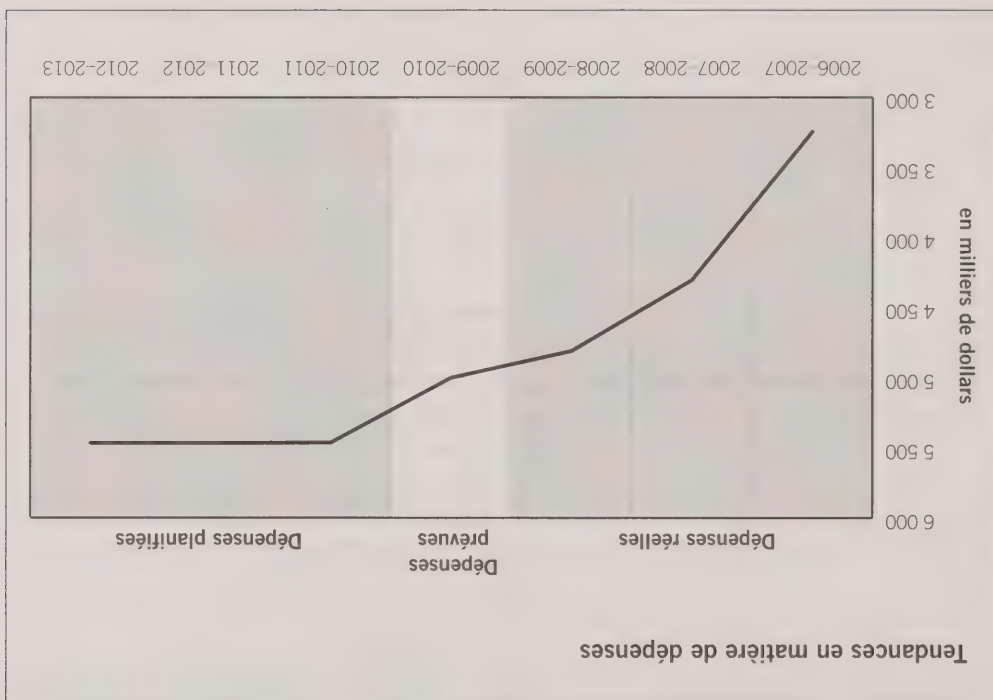
Crédits votés et législatifs

Le tableau ci-après illustre la façon dont le Parlement a approuvé les ressources du Tribunal.

(en milliers de dollars)

| Crédits votés et législatifs | Tribunal de la dotation de la fonction publique | Budget principal des dépenses 2009-2010 | Budget principal des dépenses 2010-2011 |
|------------------------------|--|---|---|
| 105 | Dépenses de programme | 1 567 | 4 916 |
| (L) | Contributions au régime d'avantages sociaux des employés | 12 | 547 |
| TOTAL | | 1 579 | 5 463 |

L'augmentation de 3,9 millions de dollars qu'on constate dans le budget principal des dépenses actuel par rapport au budget précédent s'explique principalement par le financement accordé au Tribunal de la dotation de la fonction publique dans le Budget de 2009 pour lui permettre de remplir son mandat en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.



Le tableau ci-dessous illustre les tendances du Tribunal en matière de dépenses de 2006-2007 à 2012-2013. Entre 2006-2007 et 2009-2010, les dépenses totales comprennent toutes les sources de crédits parlementaires (budget principal des dépenses, budget supplémentaire des dépenses, transferts de crédits du Conseil du Trésor) ainsi que les modifications apportées aux montants reportés. Entre 2010-2011 et 2012-2013, le total des dépenses correspond aux dépenses planifiées.

Profil des dépenses

Le fait d'offrir autant de moyens de régler les plaintes de façon informelle s'est avéré très profitable : depuis sa création en 2005, le Tribunal a dû recourir à une audience officielle dans moins de 10 p. 100 des cas. En plus de favoriser le dialogue entre les parties, le règlement informel des plaintes permet au Tribunal de limiter le nombre d'audiences et, par le fait même, de réduire les coûts qui leur sont associés.

Bien que le Tribunal n'ait aucun contrôle sur nombre de facteurs déterminant la quantité de plaintes qu'il reçoit, il poursuit ses efforts visant à améliorer l'efficacité de ses activités en prenant différentes mesures, notamment la mise en place d'un système amélioré de gestion des cas et l'élaboration de nouveaux outils et processus (Guide de procédures révisé et conférences de règlement).

Comme c'est le cas dans les autres organismes de très petite taille, les demandes découlant de certaines initiatives pangouvernementales représentent un défi pour le Tribunal étant donné ses ressources limitées. Afin de remplir ses obligations à l'égard de ces demandes, le Tribunal a élaboré un plan stratégique pour les trois prochaines années, renforcé son cadre de mesure du rendement et amélioré sa capacité de gestion de l'information.

Analyse des risques

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) a été adoptée en 2003, dans le cadre de la stratégie du gouvernement du Canada visant à moderniser la gestion des ressources humaines, y compris la dotation et les mécanismes de recours en matière de dotation. L'entrée en vigueur de la LMFP a entraîné, le 31 décembre 2005, la promulgation d'une nouvelle LEFP et, par le fait même, la création du Tribunal de la dotation de la fonction publique.

La LEFP contient par ailleurs une disposition selon laquelle elle doit faire l'objet d'un examen cinq ans après son adoption (l'administration et la mise en application de la *Loi* feront aussi l'objet de cet examen). Étant donné que cet examen suscitera probablement, durant les prochains mois, d'importantes discussions sur la *Loi* et le mandat et les activités du Tribunal, ce dernier surveillera et analysera tout enjeu qui en découlera.

À l'instar de la plupart des tribunaux administratifs de compétence fédérale ou provinciale, le Tribunal doit constamment composer avec un volume de travail imprévisible. À l'origine, on s'attendait à ce que le Tribunal reçoive environ 400 plaintes par année. L'organisation a donc été structurée en conséquence, c'est-à-dire avec un petit nombre d'employés et de membres polyvalents. Cependant, depuis la deuxième année d'activité du Tribunal, le nombre de plaintes reçues a grandement dépassé le nombre prévu au départ. En fait, au cours de chacune des deux dernières années civiles, le Tribunal a reçu plus de 800 plaintes.

Afin d'éviter que les dossiers ne s'accumulent en raison de leur nombre inattendu, le Tribunal a doté tous ses postes vacants pour une durée indéterminée et veille à gérer efficacement les dossiers pour assurer un suivi et éliminer les retards inutiles dans le processus. En outre, on espère que de nouveaux membres se joindront au Tribunal durant la prochaine année, ce qui contribuera au traitement rapide des requêtes formées par les parties préalablement à l'audience et aidera à entendre les plaintes et à rendre les décisions rapidement.

Étant donné que très peu de décisions rendues par le Tribunal ont été soumises à la Cour fédérale aux fins d'examen judiciaire, et qu'encore moins ont été annulées par celle-ci, on peut s'attendre à ce que le Tribunal continue de rendre des décisions bien justifiées et complètes. Les membres nouveaux et actuels continueront néanmoins de recevoir une formation leur permettant de rendre des décisions justes et éclairées.

Le Tribunal offre plusieurs moyens de régler une plainte sans avoir recours à une audience officielle. Les différentes étapes du processus de traitement d'une plainte, comme l'échange de renseignements, la médiation et la conférence préparatoire à l'audience, permettent aux parties de discuter de façon informelle des enjeux liés à la plainte. Une discussion franche sur ces enjeux entraîne fréquemment le retrait de la plainte. Comme l'étape de planification est terminée, le Tribunal mènera en 2010 un projet pilote au cours duquel il tentera d'utiliser les conférences de règlement comme un autre moyen de régler les plaintes de façon informelle.

Apport des priorités au résultat stratégique

| Priorités opérationnelles | Type | Liens avec le résultat stratégique | |
|--|------------|--|--|
| | | Description | |
| Processus efficaces et simplifiés | Permanente | Le Tribunal prévoit mettre en œuvre de nouveaux moyens informels de régler des plaintes (conférences de règlement) pour que ses membres puissent agir de la manière la plus rapide et informelle possible. | Le Tribunal analysera les données de son système de gestion des cas afin de déterminer et de mettre en œuvre des moyens de simplifier son processus interne pour rendre des décisions. |
| Motifs de décision rendus dans les quatre mois suivant la tenue de l'audience dans 80 p. 100 des cas | Permanente | | du Canada |

| Priorités de gestion | Type | Liens avec le résultat stratégique | |
|--|------------|--|--|
| | | Description | |
| Milieu de travail où les employés se sentent valorisés et sont conscients de l'importance de leur contribution | Permanente | La gestion efficace des ressources humaines est essentielle à l'exécution du mandat du Tribunal. Le Tribunal continuera d'offrir des possibilités de formation pour veiller à ce que son rendement demeure de haute qualité. | Le Tribunal vise un seul résultat stratégique : la résolution juste et impartiale des conflits liés aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada |

Résumé de la planification

| Ressources financières (en milliers de dollars) | | |
|---|-----------|-----------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| 5 463 | 5 466 | 5 466 |
| Ressources humaines (équivalents temps plein) | | |
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| 39 | 39 | 39 |

Résultat stratégique : résolution juste et impartiale des conflits relatifs aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada

| Indicateur de rendement | Cible |
|---|----------|
| Pourcentage de plaintes ayant fait l'objet d'un examen judiciaire au motif que le Tribunal a omis de respecter le principe de la justice naturelle, l'équité procédurale ou toute autre procédure | 3 p. 100 |

| Activité de programme | (en milliers de dollars) | | |
|--|----------------------------|-----------|-----------|
| | Dépenses prévues 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| | Dépenses prévues 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique | 3 500 | 3 884 | 3 887 |
| Services internes : ressources humaines, finances, gestion de l'information, communications, technologie de l'information et services administratifs | 1 500 | 1 579 | 1 579 |
| Total des dépenses planifiées | 5 000 | 5 463 | 5 466 |

Les activités du Tribunal s'harmonisent avec le résultat « Affaires gouvernementales ». Les ressources allouées au Tribunal contribuent à bâtir une fonction publique qui se distingue par son excellence et son leadership.

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) est un organisme administratif indépendant et quasi judiciaire. Il a été créé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et a pour mandat d'instruire les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale. Le Tribunal tient des audiences et offre des services de médiation dans le but de régler les plaintes.

Responsabilités

Le Tribunal tire son mandat de la LEFP; il est chargé d'examiner les plaintes présentées en vertu de la *Loi* en ce qui concerne les processus de nomination interne et de mise en disponibilité au sein du gouvernement du Canada et de statuer sur ces plaintes de manière impartiale et en temps opportun. Grâce à son processus décisionnel transparent, impartial et rigoureux et à l'appui qu'il offre pour aider les parties à régler les conflits liés à la dotation de la manière la plus informelle possible, le Tribunal est à la fois accessible et attentif à ses intervenants, à savoir les administrateurs généraux, les spécialistes des ressources humaines, les agents négociateurs et les fonctionnaires. De plus, il contribue à la gestion efficace des ressources humaines, et ce, dans l'intérêt des ministères et organismes fédéraux, des gestionnaires, des employés ainsi que de la population canadienne dans son ensemble.

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP)

| Résultat stratégique | Activité de programme | Résultats attendus | Extrants |
|---|---|--|--|
| Résolution juste et impartiale des conflits liés aux nominations internes et aux mises en disponibilité au gouvernement du Canada | Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> | <ul style="list-style-type: none">• Décisions judiciaises et bien étayées rendues par le Tribunal en temps opportun• Utilisation optimale des services de résolution des conflits du Tribunal par les parties | <ul style="list-style-type: none">• Plaintes traitées• Séances de médiation menées• Cours de formation |

Section I
Survivance de l'organisation



Message du président



En tant que président du Tribunal de la fonction publique, j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités 2010-2011. Créé le 31 décembre 2005 à la suite de l'adoption de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), le Tribunal est un organisme administratif indépendant et quasi judiciaire. Il a pour mandat d'examiner les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique, et de statuer sur ces plaintes.

Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte. Tout en respectant l'objet et l'esprit de la LEFP, le Tribunal offre différents moyens pour résoudre les plaintes de la manière la plus informelle possible. Je suis d'ailleurs extrêmement fier du bilan du Tribunal à cet égard : depuis la création du Tribunal, plus de 90 p. 100 des plaintes reçues ont été résolues sans audience officielle.

En aidant les différentes parties à résoudre leur différend de façon informelle, le Tribunal joue un rôle clé dans la préservation des valeurs de dotation énoncées dans la LEFP, soit la volonté réelle de dialogue, le respect des employés et l'utilisation de mécanismes de recours destinés à résoudre les questions relatives aux processus de nomination. Dans ses décisions, le Tribunal détermine ce qui constitue un abus de pouvoir dans le cadre d'un processus de nomination, contribuant ainsi à la définition de pratiques de dotation équitables et transparentes.

L'année qui se présente sera cruciale pour le Tribunal, étant donné que la LEFP, son administration et sa mise en application feront l'objet d'un examen. Afin de veiller à ce que tous les Canadiens et Canadiennes continuent de jouir d'une fonction publique fondée sur le mérite et en mesure d'offrir des services de la plus haute qualité dans les deux langues officielles, le Tribunal s'efforcera d'améliorer son processus de traitement des plaintes et ses procédures internes. Il cernera et analysera par ailleurs tous les enjeux relevés dans l'examen de la Loi.

Je suis enthousiaste face à la perspective de poursuivre la modernisation des processus de nomination interne au sein de la fonction publique fédérale.

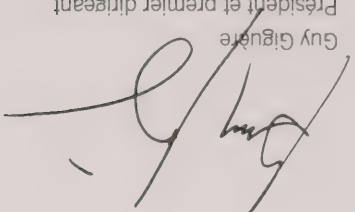

Guy Giguère
Président et premier dirigeant

Table des matières

Message du président!!!!

Section I : Survol de l'organisation 1

Raison d'être 2

Responsabilités 2

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP) 2

Résumé de la planification 3

Apport des priorités au résultat stratégique 4

Analyse des risques 5

Profil des dépenses 7

Crédits votés et législatifs 8

Section II : Analyse des activités de programmes par résultat stratégique 9

Activité de programme par résultat stratégique 10

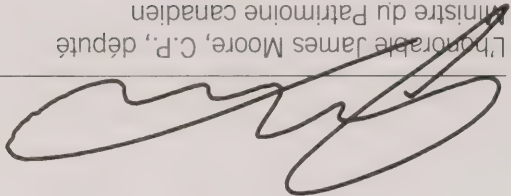
Points saillants de la planification 12

Avantages pour les Canadiens 13

Tribunal de la dotation de la fonction publique

2010 – 2011

Rapport sur les plans et les priorités



L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien
et des Langues officielles

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévu, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année. Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2010.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et E.-U.)

Télocopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et E.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2011-III-122
ISBN : 978-0-660-64874-3



Tribunal de la dotation de la fonction publique

Budget des dépenses
2010-2011

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Works and Government Services Canada

2010-11
Estimates



Part III—Report on Plans and Priorities

Canada

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of the following:

Part I—The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II—The Main Estimates directly support the Appropriation Act. The Main Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these Votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III—Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPP)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organization's main priorities by strategic outcome(s), program activity(ies) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation-dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(7).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPR)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the appropriation dependent departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an Appropriation Act. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (Votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in late October and a final document in late February. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in DPRs, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2010.

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS website at the following address: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

Available through your local bookseller or by mail from
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa ON K1A 0S5

Telephone: 613-941-5995
Orders Only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2011-III-60
ISBN: 978-0-660-64875-0

Respect

Excellence

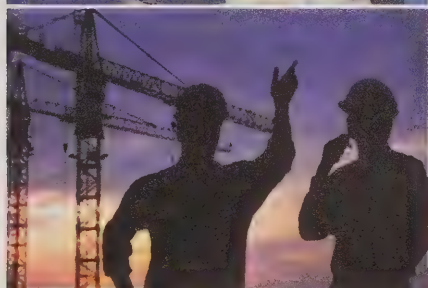
Integrity

Leadership



2010-2011 ESTIMATES

REPORT ON PLANS AND PRIORITIES



Rona Ambrose

The Honourable Rona Ambrose

Minister of Public Works and Government Services

Receiver General for Canada



Public Works and
Government Services
Canada

Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Canada

TABLE OF CONTENT

| | |
|--------------------------|-----|
| Minister's Message | iii |
|--------------------------|-----|

SECTION I — DEPARTMENTAL OVERVIEW

| | |
|-------------------------------|---|
| 1.1 Summary Information | 1 |
| 1.2 Planning Summary | 2 |

SECTION II — ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

| | |
|---|----|
| 2.1 Strategic Outcome | 9 |
| 2.2 Program Activities | 9 |
| 2.2.1 Acquisitions | 9 |
| 2.2.2 Accommodation and Real Property Assets Management | 11 |
| 2.2.3 Receiver General for Canada | 12 |
| 2.2.4 Information Technology Infrastructure Services | 14 |
| 2.2.5 Federal Pay and Pension Administration | 15 |
| 2.2.6 Linguistic Management and Services | 16 |
| 2.2.7 Specialized Programs and Services | 18 |
| 2.2.8 Procurement Ombudsman | 20 |
| 2.2.9 Internal Services | 21 |

SECTION III — SUPPLEMENTARY INFORMATION

| | |
|--|----|
| 3.1 Financial Highlights | 23 |
| 3.2 List of Supplementary Information Tables | 24 |
| 3.3 Other Items of Interest | 24 |

Inukshuk photo credit: iStockphoto

Alexandra Bridge photo credit: Steve Slaby

Canadian Forces Chinook Helicopter Photo by Corporal James Nightingale

MINISTER'S MESSAGE



I am pleased to present Public Works and Government Services Canada's (PWGSC) *2010-2011 Report on Plans and Priorities*, which summarizes the Department's priorities to realize the

Government of Canada's commitments.

PWGSC aims to excel in government operations by delivering high quality services and programs that meet the needs of federal organizations and ensure sound stewardship on behalf of Canadians.

Under *Canada's Economic Action Plan*, PWGSC is moving quickly on key infrastructure projects and making a positive contribution to the Canadian economy. We are accelerating our plans to repair and restore federal buildings, bridges and highways, as well to enhance the accessibility of buildings where federal services are provided. PWGSC is also providing critical support to other government departments who are delivering *Canada's Economic Action Plan* to Canadians.

In addition, we continue to improve our approaches to major procurements, including those in support of Canada's Armed Forces. To that end, we are working with the private sector to improve our procurement results for the Government of Canada and for Canadians.

Through the Office of Small and Medium Enterprises, PWGSC will continue to strengthen its relationships with suppliers by reducing procurement barriers, simplifying

the contracting process, providing training and education to suppliers, and working with small and medium enterprises to ensure their concerns are addressed.

We are undertaking major projects to improve the way the government administers its pay and pension systems which will modernize service, introduce efficiencies, and improve our stewardship responsibilities in those areas. We are working to meet the growing demand for linguistic and interpretation services in both official languages, as well as Aboriginal and foreign languages.

As the custodian of the Parliamentary Precinct buildings, we will continue to renovate the core buildings to protect their architectural integrity and their heritage value.

To support the government's environmental agenda, we are working with other departments to establish priorities for the greening of government operations. Finally, we will continue to strengthen accountability and ensure transparency in our operations.

I am confident that the initiatives described in this report—supported by our dedicated employees—will make an important and lasting contribution to the sound management of the resources entrusted to us, and to the economic well-being of Canada and Canadians.

A handwritten signature in dark ink that reads "Rona Ambrose". The signature is fluid and cursive, with the first name "Rona" being larger and more prominent than the last name "Ambrose".

The Honourable Rona Ambrose
Minister of PWGSC

1.1 Summary Information

Raison d'être

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) plays an important role in the daily operations of the Government of Canada. We are its principal banker, accountant, central purchasing agent, linguistic authority, real property manager and enabler of access to government services online.

Our vision is to excel in government operations, and our mission is to deliver high-quality services and programs that meet the needs of federal organizations and ensure sound stewardship on behalf of Canadians.

Responsibilities

The Department, founded in 1841, was instrumental in the building of our nation's canals, roads and bridges, the Houses of Parliament, post offices and federal buildings across the country.

Today, we have evolved into a sophisticated operational arm of government that employs nearly 14,000 staff working in the National Capital Area and five regional offices in Halifax, Montreal, Toronto, Edmonton and Vancouver.

The *Department of Public Works and Government Services Act*, passed in 1996, established the Department and set out the legal authorities for PWGSC's services. The Act established PWGSC as a common service organization providing government departments, boards and agencies with support services for their programs, including:

- procurement;
- office accommodation and facilities;
- architectural and engineering services;
- construction, maintenance and repair of public works and federal real property; and
- linguistic, information technology, telecommunications, industrial security, consulting and auditing services.

The Minister of PWGSC is also the Receiver General for Canada and has the authority for the administration of services related to benefits, superannuation, pension plans, and the disbursement of pay to federal employees. The Minister is also responsible for maintaining the Public Accounts of Canada.

Our goal is to manage our business in a way that strengthens accountability and adds value for our clients. In doing so, PWGSC:

- injects more than \$14 billion annually into the Canadian economy through government procurement;
- issues more than 13 million federal pay and pension payments to Canadians;
- provides accommodation to parliamentarians and more than 255,000 public servants in 1,800 locations across Canada;
- provides translation and interpretation services for more than 1,800 sessions of Parliament annually, and translates 1.7 million pages of text on behalf of other federal organizations; and
- handles more than \$1.7 trillion in cash flow transactions as the Receiver General for Canada.

SECTION 1 – DEPARTMENTAL OVERVIEW

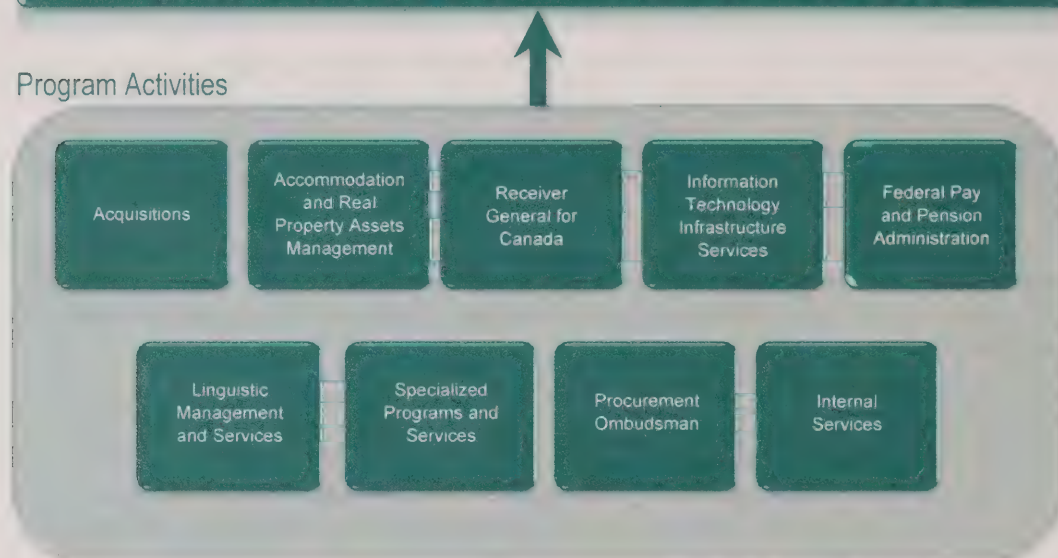
Program Activity Architecture

PWGSC's Program Activity Architecture (PAA), as approved by Treasury Board, contributes to our strategic outcome of seeking high-quality, central programs and services that ensure sound stewardship on behalf of Canadians and meet the program needs of federal institutions. The following table lists the nine program activities that comprise PWGSC's PAA.

Strategic Outcome

High-quality, central programs and services that ensure sound stewardship on behalf of Canadians and meet the program needs of federal institutions.

Program Activities



1.2 Planning Summary

Financial and Human Resources

The following table summarizes PWGSC's total planned spending and human resources Full-Time Equivalents (FTEs) for the next three fiscal years (2010-2011 to 2012-2013).

Financial and Human Resources Summary

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|--|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 6,423.8 | 5,527.1 | 5,342.3 |
| Less Responsible Revenue | 3,545.6 | 3,107.4 | 3,077.9 |
| Net Expenditures | 2,878.2 | 2,419.7 | 2,264.4 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 14,539 | 14,641 | 14,306 |

SECTION 1 – DEPARTMENTAL OVERVIEW

Planned Spending by Program Activity

Federal departments and agencies are supported by PWGSC's strategic outcome and program activities. PWGSC's strategic outcome is aligned with the Government Affairs spending area of the Government of Canada's whole-of-government reporting framework and thus, it supports all of the government's outcome areas by helping departments and agencies meet their responsibilities to deliver their mandates and serve Canadians.

The table below outlines PWGSC's net Forecast Spending for 2009-2010 and the net Planned Spending, by program activity, from 2010-2011 to 2012-2013.

Forecast and Planned Spending

| Program Activity (in millions of dollars) | Forecast Spending 2009-2010 | Planned Spending | | |
|---|-----------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| | | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Acquisitions | 133.7 | 119.2 | 119.2 | 118.4 |
| Accommodation and Real Property Assets Management | 2,076.7 | 2,063.5 | 1,635.7 | 1,498.3 |
| Receiver General for Canada | 128.2 | 129.2 | 128.9 | 128.9 |
| Information Technology Infrastructure Services | 31.2 | 10.1 | 6.6 | 8.3 |
| Federal Pay and Pension Administration | 38.9 | 44.4 | 51.0 | 30.9 |
| Linguistic Management and Services | 77.3 | 72.4 | 68.5 | 68.1 |
| Specialized Programs and Services | 111.5 | 94.8 | 94.1 | 100.3 |
| Procurement Ombudsman* | 4.7 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| Internal Services | 336.4 | 340.3 | 311.3 | 306.9 |
| Total for strategic outcome | 2,938.6 | 2,878.2 | 2,419.7 | 2,264.4 |

Note: Includes intradepartmental revenues and expenditures of \$283.1 million for 2009-2010, \$253.6 million for 2010-2011, \$256.5 million for 2011-2012, and \$261.7 million for 2012-2013 for a nil bottom line impact.

The Forecast Spending for 2009-2010 includes Main Estimates and additional funding approved since Main Estimates, primarily related to Real Property activities (e.g. Accelerated Infrastructure Program plus price and volume increases).

* The Procurement Ombudsman operates at arm's length from the Department but forms part of the Minister of PWGSC's portfolio.

Contribution of Priorities to Strategic Outcome

PWGSC's strategic outcome is to deliver "high quality, central programs and services that ensure sound stewardship on behalf of Canadians and meet the program needs of federal institutions."

In support of this goal, our efforts include the 15 key operational and management priorities described in the following table. These priorities have influenced many of the program activity planning highlights in Section 2 of this report.

In 2010-2011, in support of *Canada's Economic Action Plan*, PWGSC will focus heavily on delivering the second year of its Accelerated Infrastructure Program (AIP). The Department is investing more than \$400 million over two years (2009-2011) to repair and renovate PWGSC's federally owned infrastructure under *Canada's Economic Action Plan* and Budget 2009. Program activities involved in the delivery of the AIP include Accommodation and Real Property Assets Management, Acquisitions, and Linguistic Management and Services. AIP planning highlights can be found in Section 2 of this report. Detailed information on the AIP can be found at <http://www.actionplan.gc.ca/eng/index.asp>.

SECTION 1 – DEPARTMENTAL OVERVIEW

| OPERATIONAL PRIORITIES | Type | Program Activity | Description |
|--|---------|---|---|
| Accelerated Infrastructure Program (AIP) | New | Accommodation and Real Property Assets Management Acquisitions Linguistic Management Services | In Budget 2009, PWGSC received over \$400 million in additional funding over two years to implement the Accelerated Infrastructure Program (AIP) in support of <i>Canada's Economic Action Plan</i> . In 2010-2011, the second year of this program, we will further invest in our assets to achieve a more modern and greener infrastructure. AIP investments are grouped as follows: building repairs and renovations; enhanced accessibility; bridges and the Alaska Highway; Le Manège militaire; and federal contaminated sites. These investments across Canada are stimulating the economy and creating jobs for Canadians. PWGSC is supporting other government departments' Economic Action Plans by providing common services, particularly in the areas of procurement, real property and translation. |
| Military and Major Procurement | Ongoing | Acquisitions | In collaboration with National Defence, Fisheries and Oceans, Industry Canada and the Treasury Board Secretariat, PWGSC will work to further streamline acquisition processes and improve the efficiency of military and major procurements. This continues to be a significant priority. By engaging and working with industry, we will strive to maximize benefits for Canada through planned large investments in the Canadian Forces and the Coast Guard. |
| Procurement Renewal | Ongoing | Acquisitions | In consultation with key stakeholders, including small and medium enterprises, PWGSC is using best practices to modernize and streamline our procurement processes. It is supported by improved self-serve opportunities available through supplier and client e-portals, sophisticated delegation mechanisms and robust benchmarks, service standards and measures. We intend to move up the value-chain, to optimize existing cadres of expertise for more complex procurements, while revitalizing the acquisitions business model to support procurement processes that are efficient, effective and as responsive as possible to our stakeholders while providing best value for the Canadian taxpayer. |
| Real Property Modernization | Ongoing | Accommodation and Real Property Assets Management | PWGSC is modernizing its real property business by employing a systematic approach to transforming the following key business elements: portfolio management and asset integrity; delivery performance and client relationship management; business processes, systems and service delivery mechanisms; and, people and stakeholder partnerships. The objective is to increase efficiencies, improve the services we provide to clients, and provide better value for money for taxpayers. |
| Greening of Government | Ongoing | Specialized Programs and Services | PWGSC is committed to working closely with other government departments to improve the environmental performance of the federal government's operations in the areas of land, buildings, business and movement. We will work, in collaboration with partner departments, to establish government-wide operational priorities, accountabilities, targets, timelines and reporting requirements to support the government's environmental agenda. |
| Parliamentary Precinct Project (Long-Term Vision and Plan) | Ongoing | Accommodation and Real Property Assets Management | As the custodian of the buildings in the Parliamentary Precinct, PWGSC is investing to protect their architectural integrity through the Long-Term Vision and Plan (LTVP): a blueprint for renovations and new construction to meet accommodation requirements identified by the parliamentary partners. The LTVP establishes renovating the core buildings (the West, Centre and East Blocks) as the first priority. |
| Information Technology Shared Services | Ongoing | Information Technology Infrastructure Services | PWGSC is committed to delivering a consistent set of government-wide information technology infrastructure products and services to enable government departments to deliver on their priorities. In partnership with other departments, PWGSC is leading a government-wide information technology (IT) transformation as part of the IT Shared Services Initiative, including: shared enterprise network, data centre consolidation, IT security, and managed desktop services. |
| Pension Administration Transformation | Ongoing | Federal Pay and Pension Administration | In June 2007, PWGSC received approval to proceed with the Pension Administration Transformation. Our aim is to replace outdated systems infrastructure, conform to industry standards, and centralize the delivery of pension services within PWGSC's Public Service Pension Centre, in Shediac, New Brunswick. Over the next two and a half years, we will continue to implement the new pension solution, integrated with an imaging component, and complete the centralization of the remaining six pension services. |

SECTION 1 – DEPARTMENTAL OVERVIEW

| OPERATIONAL PRIORITIES | Type | Program Activity | Description |
|---------------------------------------|---------|--|---|
| Pay Administration Transformation | Ongoing | Federal Pay and Pension Administration | PWGSC received approval in July 2009 to begin the preliminary phase of transforming pay administration, including a new service delivery model across government. Our goal is to transform the systems and processes by increasing flexibility and web self-service for managers and employees. We will improve efficiency in service delivery—generating significant government-wide operational savings. |
| Translation Renewal | Ongoing | Linguistic Management and Services | PWGSC is developing capacity to meet growing demand for translation and interpretation services in both official languages, Aboriginal languages and those foreign languages that are needed in military, diplomatic and intelligence areas. We will help ensure the security of supply of qualified professionals to meet the needs of Parliament and federal institutions. |
| Industrial Security Program | Ongoing | Specialized Programs and Services | PWGSC's Industrial Security Program contributes to the government's national security agenda and safeguards Canadian and foreign governments' sensitive information and assets entrusted to the private sector, companies or individuals when under government contract. We ensure that controlled goods are protected against unauthorized possession, examination or transfer when in custody of the private sector. By working with our partners, we will continue to identify solutions for a more efficient and effective process for government and the private sector. |
| MANAGEMENT PRIORITIES | Type | Program Activity | Description |
| Workforce for the Future | Ongoing | Internal Services | PWGSC continues to advance its human resources (HR) agenda to support effective people management and good HR practices through a back-to-fundamentals approach and by aligning efforts with Public Service Renewal. We recognize the importance of a productive and sustainable workforce and, as such, continue to support employee recruitment, retention and development. Our efforts include striking the right balance between post-secondary recruits, mid-career hires and inter-departmental mobility. |
| Getting the Fundamentals Right | Ongoing | Internal Services | To strengthen PWGSC's management fundamentals and enhance the integrity and transparency of our decision-making, we are introducing improvements to the management of our HR, internal controls, financial information reporting and other support processes. Quality improvements and enhanced management practices will improve the delivery of our operational priorities and reinforce an organizational culture that supports excellence in business decisions. |
| Risk Management | Ongoing | Internal Services | PWGSC has developed management tools and mechanisms to support departmental programs and priorities—including the AIP—to identify, monitor, report and manage risks. A proactive approach will place quality management at the front end of risk management and use a control risk assessment methodology. The Corporate Risk Profile is regularly updated to identify and assess key corporate-level internal risks and aid in developing departmental risk response strategies. |
| Client Service Improvement Initiative | New | Internal Services | PWGSC is introducing a new Client Service Improvement Initiative to implement sound service management practices. As part of this initiative, common/consistent instruments targeted at other government departments and responsive to their needs are being developed, based on government-wide best practices. In the first phase, we will develop a service implementation strategy. |

PWGSC's nine program activities contribute to our strategic outcome. The table below describes the performance indicator and target for the Department's strategic outcome. This is a composite of the performance indicators and targets of program activities described in Section 2 of this report.

| Strategic Outcome | Performance Indicator | Target | Achievement Date |
|--|---|--------|------------------|
| High-quality, central programs and services that ensure sound stewardship on behalf of Canadians and meet the program needs of federal institutions. | Percentage of programs and services that meet their expected results, including service levels and published standards. | 95% | March 31, 2011. |

Risk Analysis

PWGSC integrates risk management principles and practices in its strategic and operational decision-making. This assists the Department in minimizing the negative impacts of events resulting from uncertainty, while maximizing opportunities to improve our service delivery and add value to the operations of government. Our aim is to reinforce a risk-based, informed and ethical decision-making culture.

PWGSC will face a number of external and internal risks in 2010-2011. The dominant external risks focus on the growing operational demands associated with major project initiatives such as the Accelerated Infrastructure Program (AIP), military procurement and information technology.

While external risks will dominate PWGSC's operational requirements, internal risks are equally important for our Department's long-term viability. PWGSC will refresh its Corporate Risk Profile based on a departmental Operational Risk Profile. PWGSC's current internal risks include:

- human resources capacity and skills shortages;
- ability of legacy information management and information technology infrastructure to meet the modern needs of PWGSC and our key stakeholders;
- the sustainability of our business model for providing services to our client departments;
- risk averse public sector culture and its effect on departmental processes and practices; and
- demands related to organizational change required by major transformational initiatives such as procurement renewal, changes to the real property business model, and pension/pay modernization.

In 2008, PWGSC created the Departmental Oversight Branch (DOB) to coordinate and manage oversight functions, including the development of risk mitigation strategies to manage risk across the Department. In the coming fiscal year, PWGSC's DOB will:

- work with an interdepartmental team of risk management professionals to assist in the development of the newest iteration of the Treasury Board Secretariat's Integrated Risk Management Framework;
- update PWGSC's *Integrated Risk Management Policy* and handbook to reflect the new Treasury Board Secretariat Framework and best practices developed by the International Organization for Standardization and the Canadian Standards Association;
- implement a Treasury Board (TB) submission risk assessment tool to improve risk management and risk communication to TB ministers for the Department's largest and most sensitive contract award transactions; and,
- leverage the new Contract Monitoring Program and specific new policies to identify and assess risk related to acquisitions and national real property projects.

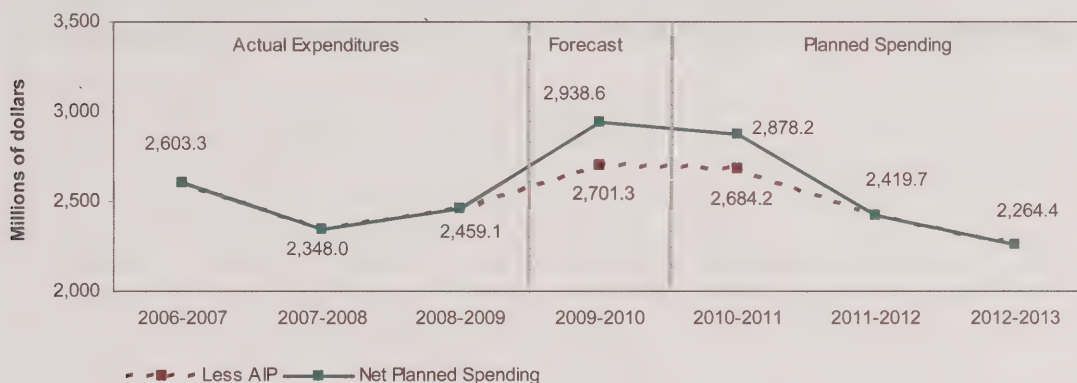
SECTION 1 – DEPARTMENTAL OVERVIEW

Expenditure Profile

The following graph represents the spending trend for PWGSC in millions of dollars. The first three amounts of \$2,603.3 for 2006-2007, \$2,348.0 for 2007-2008 and \$2,459.1 for 2008-2009 are actual final expenditures reported and explained in the Departmental Performance Reports for those fiscal years. The next figure of \$2,938.6 for 2009-2010 represents Forecast Spending for the current year and is the most precise calculation since projects are operational and Treasury Board submissions have been approved. The last three figures reflect Planned Spending of \$2,878.2 for 2010-2011, \$2,419.7 for 2011-2012 and \$2,264.4 for 2012-2013 and include known funding approved to date via the Expenditure Management System, such as Treasury Board submissions, transfers with other government departments, and reprofilings.

Under Budget 2009, and in support of *Canada's Economic Action Plan*, PWGSC's Accelerated Infrastructure Program (AIP) received investment funding of \$431.4 million over two years, which excludes related administrative funding. This amount is split into \$237.3 million for 2009-2010 and \$194.0 million for 2010-2011 and accounts for 8.1 percent in 2009-2010 and 6.7 percent in 2010-2011 of the Department's total Planned Spending.

PWGSC Spending Trend



SECTION 1 – DEPARTMENTAL OVERVIEW

Voted and Statutory Items

For the 2010-2011 fiscal year, PWGSC plans to spend \$2,878.2 million to meet the expected results of our program activities and contribute to our strategic outcome. The table below shows how Parliament approved PWGSC's resources. The variance of \$34.9 million, between 2010-2011 Planned Spending and the Main Estimates, relates to earmarked items for which funds will be spent on specific expenditures.

| Vote or Statutory Item | Vote or Statutory Wording (in millions of dollars) | Main Estimates 2009-2010 | Main Estimates 2010-2011 |
|-------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Operating expenditures | 1,947.5 | 2,300.6 |
| 5 | Capital expenditures | 349.1 | 451.4 |
| 10 | Grants and contributions | | |
| (S) | Minister of Public Works and Government Services - Salary and motor car allowance | 0.1 | 0.1 |
| (S) | Contributions to employee benefit plans | 78.4 | 87.2 |
| (S) | Real Property Disposition Revolving Fund | (5.2) | (9.0) |
| (S) | Optional Services Revolving Fund | 0.0 | 0.0 |
| (S) | Consulting and Audit Canada Revolving Fund | (3.6) | (0.2) |
| (S) | Translation Bureau Revolving Fund | 5.1 | 3.9 |
| (S) | Payment in lieu of taxes to municipalities and other taxing authorities | 0.0 | 0.0 |
| (S) | Real Property Services Revolving Fund | 10.0 | 10.0 |
| (S) | Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund | 6.1 | (0.7) |
| (S) | Defence Production Revolving Fund | 0.0 | 0.0 |
| DEPARTMENT TOTAL | | 2,387.5 | 2,843.3 |

2.1 Strategic Outcome

PWGSC's strategic outcome is to achieve high-quality, central programs and services that ensure sound stewardship on behalf of Canadians and meet the program needs of federal institutions.

2.2 Program Activities

The following section describes PWGSC's nine program activities and the expected results, performance indicators and targets for each program activity. It also includes an overview of the financial and human resources, planning highlights, and benefits to Canadians of each program activity. Additional information is available on our departmental website at www.pwgsc-tpsgc.gc.ca.

2.2.1 Acquisitions

This program activity shows PWGSC as the government's primary procurement service provider offering federal organizations a broad base of procurement solutions such as specialized contracts, standing offers and supply arrangements. The role of PWGSC in this area is to provide timely, value-added acquisitions and related common services to Canadians and the federal government.

Benefits for Canadians

On average, PWGSC facilitates the procurement of goods and services, at best value, worth approximately \$14 billion annually through some 60,000 procurement-related transactions. In 2008-2009, this activity reached a peak at \$18 billion annually due in part to large-scale military procurements. This program activity provides economic stimulus by identifying and removing barriers to the participation of Canadian Small and Medium Enterprises (SMEs) in federal procurement opportunities, facilitating the participation of Aboriginal-owned businesses, and by collaborating with Industry Canada for the implementation of the Industrial and Regional Benefits program. Also, environmental performance considerations throughout the procurement process contribute to the reduction of environmental impacts of government operations.

PWGSC plays a key role in supporting the men and women of Canada's Armed Forces, in partnership with the Department of National Defence, by ensuring they have the equipment they need to fulfill their duties, particularly, for our mission in Afghanistan.

Planning Highlights

- This Program Activity will continue to offer critical contracting support to PWGSC's Accelerated Infrastructure Program (AIP), an important component of *Canada's Economic Action Plan*. In addition, we will provide the procurement expertise and services to support the activities of departments that receive infrastructure funding.
- PWGSC will build upon our industry consultations and collaborate with key stakeholders—such as the Department of National Defence, Industry Canada, and the Treasury Board Secretariat—to continue to improve the efficiency of military and other major federal procurements. PWGSC has developed a modernization strategy to make procurement simpler, more efficient and cost-effective. We are taking steps to reduce barriers to doing business with the government; improve e-access; increase outreach to suppliers; and provide enhanced support tools for departments, while ensuring fairness, openness and value for taxpayers in government contracting.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

- The Government's Response in October 2009 to the Standing Committee on Government Operations and Estimates Report: In Pursuit of Balance: Assisting Small and Medium Enterprises in Accessing Federal Procurement <http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=4144312&Language=E&Mode=1&Parl=40&Ses=2> contained a number of actions to ensure that Small and Medium Enterprises have fair access to federal procurement opportunities. Through the Office of Small and Medium Enterprises, PWGSC will strengthen the management of relationships with suppliers by reducing procurement barriers; simplifying the contracting process; providing training and education to suppliers; collaborating to improve procurement policies and best practices; and working with SMEs to ensure their concerns are addressed.
- Through our enhanced Commodity Management process, we will provide more consistent methods of supply by implementing similar procurement processes coast-to-coast, on a commodity basis. The consistency built into these national approaches will reduce barriers for suppliers and create easier to use procurement tools for federal departments. Finally, we will concentrate on better defining our program expected results and associated performance indicators.

Acquisitions: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|--|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 269.7 | 270.4 | 270.0 |
| Less Responsible Revenue | 150.5 | 151.2 | 151.6 |
| Net Expenditures | 119.2 | 119.2 | 118.4 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs)* | 2,116 | 2,115 | 1,803 |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|--|--|--------------------|------------------|
| Federal organizations receive responsive and cost effective access to goods and services that meet specifications, are timely, and provide value for money to support the delivery of their programs. | **Percentage increase in the level of satisfaction of federal organizations satisfied with timeliness, quality and value of acquisition services provided. | 10% above baseline | March 31, 2011 |
| Prudent use of federal resources, effective and efficient acquisition practices, and fair access to government business. | ***Number of individuals and small and medium enterprise representatives directly assisted by Office of Small and Medium Enterprises (OSME). | 16,000 | March 31, 2011 |
| Federal organizations are provided with a broad base of procurement solutions including contracts, standing offers, supply arrangements and procurement tools that are timely and provide value for money to support the delivery of their programs. | Percentage increase in standing offer and supply arrangement usage by federal organizations. | 5% | March 31, 2011 |

* Note: 210 FTEs previously reported under the Acquisitions program activity are now reported under the Specialized Programs and Services program activity.

** Note: A baseline client survey was completed in the Fall of 2009.

*** Note: Direct assistance is delivered through seminars, trade shows, face-to-face meetings, supplier consultations, conference workshops and calls on OSME's 1-800-lines.

2.2.2 Accommodation and Real Property Assets Management

This program activity is about how PWGSC provides departments and agencies with office and common use accommodation and acts as stewards for various public works such as buildings, bridges and dams, and national treasures such as the Parliamentary Precinct and other heritage assets across Canada. PWGSC also provides other federal departments and agencies with expert professional and technical real property services.

Benefits for Canadians

PWGSC manages a diverse portfolio of real estate that accommodates some 255,000 federal public servants in more than 1,800 locations, directly supporting the programs and services delivered by the Government of Canada to Canadians across the country. Our strategic management of our real estate portfolio reflects our commitment to introduce sustainable development practices into all new federal building projects and to support government priorities in the areas of accessibility, official languages and federal presence.

Over the next fiscal year a key benefit for Canadians from this program activity will be the continued delivery of PWGSC's Accelerated Infrastructure Program (AIP), part of *Canada's Economic Action Plan*. As announced in Budget 2009, we will improve the asset integrity of our real estate portfolio by rehabilitating federally owned infrastructure in such a manner that taxpayers receive the expected value for money for these investments.

Also, PWGSC contributes to local communities across Canada through our Payments in Lieu of Taxes (PILT) Program. In 2010-2011, we expect to distribute \$509.1 million to 1,300 taxing authorities, where federal property is located. This includes municipalities, provinces, school boards, local services boards and First Nations. PWGSC also enables Parliamentarians and their staff to carry out the democratic responsibilities of Parliament by preserving the Parliamentary Precinct's architectural integrity and heritage, providing functional accommodations, and exercising due diligence in regards to the health and safety of all those who work in these heritage buildings.

Planning Highlights

- As part of its support for *Canada's Economic Action Plan*, PWGSC will continue to make prudent investments to extend the useful life of our infrastructure and provide real property management services that support the Economic Action Plan commitments of other government departments. More specifically, PWGSC's Accelerated Infrastructure Program (AIP) will accelerate repair and renovation projects in our buildings and bridges as well as advance work on the restoration of the Manège militaire and federal contaminated sites. PWGSC received \$238.3 million in year one of the AIP (2009-2010) and another \$193 million in year two (2010-2011). The total planned investment is \$431.3 million, of which \$332.4 million is for building repairs and renovations. The AIP is being managed within a risk management framework that embeds the principles, methodologies, mitigation and governance of risk in order to support informed decision-making.
- PWGSC will continue to implement a modern corporate real estate organization by developing tools and business processes to enhance our business performance and we will continue to develop investment tools and processes to improve portfolio management and asset integrity.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

- Our ability to deliver responsive and cost-effective real property services will be improved through increased internal and external capacity, long-term planning and client relationship management.
- Through its Parliamentary Precinct Branch, PWGSC will continue to stabilize and rehabilitate the West Block; renovate key Crown assets, such as the Bank of Montreal Building and Wellington Building; and stabilize the East Block, Centre Block and the Confederation Building through the Recapitalization Program of its Long-Term Vision and Plan.

Accommodation and Real Property Assets Management: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|--|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 4,522.5 | 3,667.0 | 3,525.3 |
| Less Responsible Revenue | 2,459.0 | 2,031.3 | 2,027.0 |
| Net Expenditures | 2,063.5 | 1,635.7 | 1,498.3 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 3,672 | 3,671 | 3,671 |

Note: The decrease in expenditures in 2011-2012 is mainly related to sunsetting of funding to specific activities, such as the Accelerated Infrastructure Program (AIP) as well as other large projects. New project approvals would typically lead to an upward revision to the planned spending for 2011-2012 and 2012-2013.

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|---|---|----------|------------------|
| Accommodation and Real Property Assets Management | | | |
| Federal organizations have safe, healthy and affordable facilities that support the effective delivery of their programs and services, through prudent investment and management of federal real property assets in the custody of PWGSC. | Number of critical accommodation-related health and safety incidents per year | < 5 | March 31, 2011 |
| | Percentage of vacant marketable crown-owned office inventory (Marketable vacancy rate) | < = 3.5% | March 31, 2011 |
| | Percentage of actual recapitalization relative to funded recapitalization | 90% | March 31, 2011 |
| Federal organizations receive responsive and cost-effective real property services in support of the effective delivery of their programs and services. | Percentage of Real Property projects > \$1 million that are on-time, on-scope, on-budget | 90% | March 31, 2011 |
| | Percentage of Long Term Vision and Plan projects that are on-time, on-scope, on-budget | 100% | March 31, 2011 |
| Accelerated Infrastructure Program | | | |
| PWGSC makes prudent investments to extend the useful life of our infrastructure by accelerating repair and renovation projects in PWGSC buildings and bridges. | Percentage of Accelerated Infrastructure Program projects completed, based on priority ranking as of September 30 th , 2010. | > 95% | March 31, 2011 |
| Federal organizations receive real property management services that support Economic Action Plan commitments. | Percentage of Economic Action Plan funds spent to deliver real property services | > 95% | March 31, 2011 |

2.2.3 Receiver General for Canada

This program activity manages the operations of the federal treasury and the preparation of the Accounts of Canada. It provides optional financial management system, document imaging and bill payment services.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

Benefits for Canadians

Through sound management of the Consolidated Revenue Fund and the Public Accounts of Canada, PWGSC ensures accuracy and timeliness, without exception, to maintain their integrity and provide sound financial management and transparent financial reporting to Canadian taxpayers. Canadians may now receive foreign payments in more than 170 countries worldwide and, in the future, direct deposit may become available in up to 22 countries, up from the current 15. In addition, PWGSC is continuing to promote direct deposit and electronic transfers of monies to contribute to the efficiency of our services and further limit our environmental impact by reducing paper-based transactions. Finally, by maintaining a disaster recovery program, PWGSC is enhancing the financial security and protecting the incomes of Canadians by being ready to deliver payments and collect revenues on an ongoing basis in the event of an emergency.

Planning Highlights

- PWGSC will carry out mission critical functions by: managing the operations of the federal treasury through the issuance and settlement of more than 265 million annual payments and the collection of revenue for all government departments, amounting to over \$1.7 trillion in cash flow; maintaining the Accounts of Canada; and producing the government's Monthly Statements of Financial Operations and the annual Public Accounts of Canada. In addition, we will continue to provide departments with an optional financial management system offering, and an image-based bill-payment service.
- We will continue to assess and enhance the banking arrangements that the Receiver General establishes on behalf of program departments and agencies.
- We will continue to pursue changes through automation to streamline the banking and payment processes.
- We will continue to review and enhance the security architecture supporting the Receiver General systems.
- Based on the results of the assessment of internal controls for Receiver General systems initiated in 2009-2010, PWGSC will begin to implement an action plan to address system and process improvements, and documentation shortfalls.

Receiver General for Canada: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|--|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 142.3 | 141.8 | 141.9 |
| Less Respendable Revenue | 13.1 | 12.9 | 13.0 |
| Net Expenditures | 129.2 | 128.9 | 128.9 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 552 | 550 | 521 |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|--|---|---------|------------------|
| Timely issuance of all government payments, provision of deposit detail reports, and central accounting reports. | Percentage of reconciliation of deposits to the credit of the Receiver General within two business days. | 95% | March 31, 2011 |
| | Percentage of Receiver General payments issued within established timeframes. | 99.99% | March 31, 2011 |
| The integrity of the Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada is preserved on behalf of Canadians. | Number of Public Accounts audit issues raised by the Office of the Auditor General relating to the Receiver General's Consolidated Revenue Fund and the Accounts of Canada functions. | 0 | March 31, 2011 |

2.2.4 Information Technology Infrastructure Services

This program activity provides leadership in supporting government-wide IT transformation initiatives. It works closely with client federal organizations to understand and respond to their IT requirements, while delivering secure IT services and solutions. It includes the brokering, developing and/or managing of products and services for distributed computing services, data centre services, telecommunications services and Information Technology Security Services.

Benefits for Canadians

PWGSC provides optional Information Technology (IT) infrastructure services to 130 federal departments and agencies helping them deliver their essential programs and services across the country. These include Telecommunications Networks, Data Centres, Computing and Desktops, and IT Security. So far, Canadians and Canadian businesses have benefited from more than seven million online secure user accounts to access government services through the Secure Channel. Moreover, based on recent departmental forecasts, the Secure Channel authentication service will provide secure access controls for over 25 million transactions in 2010-2011 for some 25 departments and 84 Government of Canada programs.

PWGSC is continuously improving the IT infrastructure throughout the federal government in order to deliver increased cost savings, as well as more secure and enhanced services to Canadians. Through our efforts, Canada has become a recognized leader for its government centres of expertise and best practices for IT infrastructure management.

Planning Highlights

- PWGSC will manage the evolution of our portfolio of voice and data network services to improve connectivity between departments and agencies.
- We will complete the Data Centre Feasibility Study centered on the identification of the best strategies for the Department's delivery of data centre services. By consolidating data centres to eliminate duplication of products, services and facilities, we will save energy and promote efficiency.
- The Data Centre Co-location Services Initiative will address the Department's data centre capacity risks by establishing a partnership with the Bank of Canada and the Canada Revenue Agency to provide secure, highly-available data centre co-location services by 2012-2013.
- We will continue to evolve the epass service towards a more cost effective solution while pursuing a procurement strategy to implement a replacement service.
- We will continue to evolve the internal credential management services toward a common service for verifying identity and issuing credentials. In collaboration with Treasury Board Secretariat's Chief Information Officer Branch and various communities of interest, we will also develop an enterprise strategy to enable a government-wide adoption of a secure infrastructure framework that supports information exchange.
- We will execute pilot projects and build strategic partnerships to demonstrate and test innovative approaches to develop and deliver a standardized desktop environment for the future. The implementation of a new approach to desktop services will enable us to offer government users "anywhere, anytime" access with increased cost savings and productivity.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

Information Technology Infrastructure Services: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|---|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 410.5 | 418.4 | 421.0 |
| Less Respondable Revenue | 400.4 | 411.8 | 412.7 |
| Net Expenditures | 10.1 | 6.6 | 8.3 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 1,104 | 1,103 | 1,192 |
| Note: The decrease in Net Expenditures in 2011-2012 is related mainly to the sunseting of funding for the Data Center Feasibility Study, as well as the decrease of \$3 million in the Business Volume of the Telecommunications and Informatics Common Services (TICS) Revolving Fund, which is included in the program activity. The increase in 2012-2013 is related to the increase of \$2 million in the Business Volume of the TICS Revolving Fund. | | | |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|--|---|---------|------------------|
| <p>Federal organizations have access to reliable and innovative services for:</p> <ul style="list-style-type: none"> managing desktop and help desks; hosting applications, managing storage and providing Web services; enterprise-wide telecommunications solutions. <p>Federal organizations, Canadians, and businesses, through secure and reliable high-speed on-line services, can also efficiently access government programs, services and information.</p> | <p>Average percentage of service levels met in terms of operational availability for four lines of business (distributed computing services, data centre services, IT security and telecommunications).</p> | 95% | March 31, 2011 |

2.2.5 Federal Pay and Pension Administration

This program activity administers the government's pay and pension processes.

Benefits for Canadians

Through our Pay and Pension Services, PWGSC ensures that federal government employees and pensioners are paid accurately and on time.

We administer payroll services for 110 departments, separate employers and other federal organizations, as well as the pension accounts for about 229,000 former public servants, 110,500 former members of the Canadian Forces and 1,350 former Members of Parliament and judges. This involves payments of about \$27 billion annually.

By streamlining the operations through the Pension Transformation Initiative, we expect to generate approximately \$29 million annually in government-wide savings. In addition, the Compensation Web Applications, a suite of pay and pension tools provided to government employees through their departmental Web infrastructure, will reduce the use of paper by approximately 155 metric tonnes during 2010-2011.

Planning Highlights

- New legislation, policies and collective bargaining agreements on behalf of employees and/or pensioners will be implemented within legislated timeframes. In addition, we will ensure reliable and stable operations.
- PWGSC will implement a modernized pay administration system and associated business processes and will also consolidate its pay services. The definition phase for the consolidation of pay services is expected to be completed by July 2010. The definition phase for a modernized pay system and processes is expected to be completed by April 2012. Both were initiated in October 2009.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

- While ensuring that the Pension Modernization Project remains on target and within budget, PWGSC will implement the largest new system component—the contributor system—in 2010-2011.
- We will continue with the Centralization of Pension Services designed to improve and standardize service levels to pension plan members and decrease workloads of compensation advisors in government departments.
- Our Data Quality Improvement Initiative will ensure the accuracy of pension contributions credited to the Public Service Pension Funds.
- Throughout our planning efforts, human resources implications of managing change will be the focus of our transformation activities.

Federal Pay and Pension Administration: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|--|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 148.2 | 127.2 | 62.8 |
| Less Respendable Revenue | 103.8 | 76.2 | 31.9 |
| Net Expenditures | 44.4 | 51.0 | 30.9 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 1,009 | 1,015 | 998 |

Note: The Gross Expenditure variances between 2010-2011 and 2011-2012 and between 2011-2012 and 2012-2013 are mainly due to the future completion of two major projects: The Pension Modernization Project and the Centralization of Pension Services Delivery Project.

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|--|---|----------|------------------|
| Reliable central systems and processes for pay and pension administration and expert support through compensation training and advice. | Percentage of pay transactions processed within established timeframes. | 95% | March 31, 2011 |
| | Unit cost per pay account. | \$101.59 | March 31, 2011 |
| | Percentage of PSSA and CFSA pension transactions processed within established timeframes. | 95.5% | March 31, 2011 |
| | Unit cost per pension account. | \$140.51 | March 31, 2011 |
| Pay system reliability. | Number of system operational incidents that affect pay payments. | 0 | March 31, 2011 |
| Public Service Superannuation Act (PSSA) and Canadian Forces Superannuation Account (CFSA) annuitants systems reliability. | Number of system operational incidents that affect pension payments. | 0 | March 31, 2011 |

2.2.6 Linguistic Management and Services

This program activity shows the Translation Bureau as the manager of the government's terminology and linguistic authority mandated with the development, standardization and distribution of Terminology. It also ensures that there is a sustainable, qualified and secure supply of linguistic resources available to support any linguistic requirements of the government and to support Canada's economic and social agenda. The Translation Bureau is the sole internal linguistic services provider offering federal organizations a broad base of linguistic solutions such as translation, interpretation and terminology. This program is mandated under the *Translation Bureau Act*.

Benefits for Canadians

PWGSC helps the government communicate high-quality and timely information to Canadians in the two official languages and in over 100 Aboriginal and foreign languages so that all citizens, regardless of their cultural background or language, may access programs and services provided by the federal government.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

In addition to translating more than 1.7 million pages for federal departments and agencies at some 60 points of service across the country, we also provide translation and interpretation services annually for more than 1,800 sessions of the House of Commons, the Senate and many parliamentary committees.

Our participation in the initiatives of the *Roadmap for Canada's Linguistic Duality* will help emphasize the value of linguistic duality among all Canadians; assist Canadian translation and language-technology companies to become increasingly recognized in Canadian and international markets; and provide better opportunities to train the next generation of translators and interpreters.

Planning Highlights

- PWGSC will act as the government's strategic partner in language solutions. We will increase the number of on-site translators; increase capacity in official, aboriginal and foreign languages to meet increasing demand; deploy automated tools; enhance our quality assurance program; share information on best practices; and develop a promotion and diversification strategy for related services and share information on best practices.
- We will help ensure the security of supply in translation and interpretation to meet the needs of Parliament and federal institutions. We will improve linguistic services procurement; promote professional standards; offer scholarships in translation and help develop the language industry in accordance with the Canadian Language Sector Enhancement Program, announced in the *Roadmap for Canada's Linguistic Duality*.
- We will act as the authority in terminology standardization. We will strengthen Canada's role in the language field on the national and international scenes; standardize terminology in consultation with federal, provincial, territorial, national and international forums; and, maintain the Canada Language Portal, which provides free access to TERMIUM for all Canadians, within the framework of the *Roadmap for Canada's Linguistic Duality*.

Linguistic Management and Services: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|---|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 294.3 | 293.7 | 307.2 |
| Less Respendable Revenue | 221.9 | 225.2 | 239.1 |
| Net Expenditures | 72.4 | 68.5 | 68.1 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 1,700 | 1,700 | 1,705 |
| Note: Resources allocated to the "Conference Interpretation" and "Terminology Standardization Program" sub-activities operate in the Revolving Fund and are reimbursed by PWGSC appropriation. As such, Gross Expenditures include the Revolving Fund resources as well as PWGSC appropriation, which reimburses the Revolving Fund. The Net Expenditures include Revolving Fund authorized deficit of \$3.9 million for 2010-2011. It also includes the PWGSC appropriation for the "Linguistic Management and Services" activity program forecasted at \$68.5 million for 2010-2011 to 2011-2012 and \$68.1 million for 2012-2013. The expenditures remain constant in future years. Revenue increases in future years reflect a volume increase. | | | |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|---|--|--|----------------------------------|
| Parliament and federal organizations are able to ensure equality of status for both official languages, meet their official languages obligations and function in non-official languages as required. | Percentage of sampled communications meeting quality standards. | Baseline will be established by March 31, 2010 | March 31, 2011 for first results |
| | Level of client satisfaction with translation services. | 85% | March 31, 2011 |
| | Percentage of documents translated within the time allotted by Parliament. | 95% | March 31, 2011 |

2.2.7 Specialized Programs and Services

This program activity ensures high quality, timely and accessible specialized services and programs to federal institutions in support of sound, prudent and ethical management and operations.

Benefits for Canadians

PWGSC offers a number of specialized programs and services to other federal departments and agencies. These include audit and forensic accounting services, and activities to accelerate the greening of government operations. Services that support the acquisitions functions include Marine Inspection and Technical Services, Shared Travel Services, and the Canadian General Standards Board. The Canadian General Standards Board provides expertise and information on standardization, both nationally and internationally. Crown Assets Distribution supports the disposal of surplus moveable assets on behalf of the federal government.

PWGSC also provides management services to other federal government departments and agencies through Government Consulting Services, and Shared Services Integration functions aimed at delivering more effective, efficient and sustainable programs and services to Canadians. We also undertake various activities related to the security of Canada and its government assets in conjunction with various law enforcement agencies. These cover such areas as industrial security, forensic accounting and seized property. Finally, to meet Canadians' information needs regarding government legislation, policies, programs and services, PWGSC provides various access channels—from face-to-face to online—through Government Information Services.

Planning Highlights

- PWGSC will continue to provide strong professional audit and assurance services through Audit Services Canada, with an emphasis on delivering high-quality products and supporting a culture of learning and professional development. We will promote awareness of our services and consult with clients to better anticipate and meet their needs. Furthermore, we will continue building an organization which can sustain itself on a cost recovery basis.
- We will contribute to the government's security agenda to protect Canadians and support industry competitiveness by strengthening the Industrial Security Program (ISP). We will transform and modernize ISP business processes, develop a more robust stakeholder outreach and education program and improve our strategic capacity to ensure quality, timely and cost-effective services.
- We will support law enforcement organizations through the Seized Property Management service by providing expert and cost-effective asset management and disposal services. As well, we will provide expert forensic accounting services in support of criminal investigations involving financial components such as proceeds of crime, commercial crime, money laundering, security market fraud investigations and terrorist financing activities.
- In collaboration with our partners, PWGSC will establish government-wide operational priorities, accountabilities, timelines and reporting requirements to support the government's environmental agenda. Policy research and development is ongoing to support future direction in the areas of greenhouse gas emissions reductions, green procurement, sustainable buildings, disposal of electronic waste, managed print, green meetings and carbon impact of major events.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

- We will offer government-wide, automated shared travel services to departments and agencies in order to increase transparency of government travel spending and modernize operations.
- PWGSC, through the Canadian General Standards Board, will enable Canadians to have access to client-centred, comprehensive standards development and conformity assessment services in support of the economic, regulatory, procurement, health, safety and environmental interests of our stakeholders—government, industry and consumers.
- We will conduct outreach initiatives to raise awareness of Government Information Services, ensuring that Canadian citizens have centralized access to government information. In addition, we will continue to provide federal organizations with advice to improve delivery of exhibition events, publishing and depository services, public opinion research and advertising.

Specialized Programs and Services: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|--|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 190.5 | 191.9 | 200.7 |
| Less Respendable Revenue | 95.7 | 97.8 | 100.4 |
| Net Expenditures | 94.8 | 94.1 | 100.3 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 1,340 | 1,351 | 1,170 |
| Note: The major cause for planned spending changes is tied to the Sydney Tar Ponds Project, and is based upon the ability of the Province of Nova Scotia to complete the work. | | | |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|--|---|---------|------------------|
| Federal organizations have access to quality services to improve the management, delivery and safeguarding of selected government operations and/or assets while minimizing their impact on the environment. | Percentage of clients satisfied with quality of services. | 85% | March 31, 2012 |
| Classified/protected Government of Canada information and assets are safeguarded, and controlled goods are protected while in the custody of private sector companies. | Percentage of industrial security services meeting established performance targets. | 80% | March 31, 2011 |
| Federal organizations receive audit services that meet their needs. | Percentage of clients indicating that audit services meet their needs (quality, timeliness and value of service). | 85% | March 31, 2011 |
| Federal organizations obtain the best value for seized property declared forfeited by the courts. | Percentage of seized property sales obtaining 90% of appraised asset value. | 90% | March 31, 2011 |
| SCNet-based travel services and travel information is available to federal workers and program managers. | Percentage of time that services are available. | 99% | March 31, 2011 |
| Canadians have access to centralized Government of Canada information and federal organizations receive advice to improve delivery of selected government communications activities. | Percentage of information services that are meeting established performance targets. | 85% | March 31, 2011 |

2.2.8 Procurement Ombudsman

This program activity, operating at an arms length from the government, reviews procurement practices across federal departments and agencies, investigates complaints from potential suppliers with respect to awards of contracts for goods and services below certain thresholds, and complaints concerning the administration of contracts; and ensures the provision of an alternative dispute resolution program for contracts. This activity helps to promote fairness and transparency of the procurement process.

Benefits to Canadians

In accordance with the *Federal Accountability Act*, the *Department of Public Works and Government Services Act* was amended to create the position of the Procurement Ombudsman, which was subsequently filled in May 2008. The activities of the Procurement Ombudsman will benefit Canadians by: improving fairness, openness and transparency in the federal procurement process; simplifying procurement processes and making it easier for Canadian businesses to provide products and services to government; and improving knowledge and understanding by Canadian suppliers of the federal procurement process.

Planning Highlights

- The Procurement Ombudsman will produce the annual report of the Office of the Procurement Ombudsman (OPO) shortly after the end of the fiscal year (See <http://opo-bo.gc.ca/> for more details on the Office of the Procurement Ombudsman).
- We will provide an independent and neutral avenue to address complaints from suppliers regarding contract award and administration. While all Canadian suppliers will benefit, Small and Medium Enterprises, in particular, will find a neutral focal point to address their concerns and complaints.
- We will offer alternative dispute resolution services to departments and suppliers, which will constitute an independent and affordable option over expensive litigation. It will help level the playing field and strengthen business relations between government and its suppliers.
- We will review the procurement practices of departments and agencies and make recommendations to improve the fairness, openness and transparency of federal government procurement. Our recommendations will take into consideration the simplification of rules and reduction of paper burden on suppliers while ensuring the integrity of the procurement process. A collaborative approach, with input from departments and agencies when required, will be used. We will share effective practices to promote partnerships and encourage departments and agencies to learn from each other's success.
- The outreach program will be strengthened to ensure proper communication to all our stakeholders, including suppliers, senior officials of client departments and agencies, procurement officers and parliamentarians.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

Procurement Ombudsman: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|--|------------------|-----------|-----------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| Less Respondable Revenue | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Net Expenditures | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs) | 14 | 14 | 28 |

| Expected Results | Performance Indicators | Targets | Achievement Date |
|---|--|---------|------------------|
| Canadians have increased confidence in federal procurement practices. | Percentage of suppliers whose confidence in federal procurement has increased. | 90% | March 31, 2012 |
| | Percentages of Procurement Officials who recognize that OPO's efforts have resulted in an increase in procurement community professionalism (training, tools, knowledge of best practices). | 90% | March 31, 2012 |
| | Percentage of senior officials and parliamentarians attesting to the usefulness of the Procurement Ombudsman Report to Parliament in helping them arrive at a meaningful assessment of the performance of the federal procurement process. | 90% | March 31, 2012 |
| | Percentage of suppliers attesting to the simplification of the procurement process and reduction of paper burden. | 90% | March 31, 2012 |

2.2.9 Internal Services

Internal Services are groups of related activities and resources that are administered to support the needs of programs and other corporate obligations of an organization. Internal Services include only those activities and resources that apply across an organization and not those provided specifically to a program.

Planning Highlights

- PWGSC will advance our Human Resources agenda founded on getting the fundamentals right for effective people management and public service renewal. We will emphasize recruitment and employee development, with particular attention paid to succession planning. We will better engage our clients and partners to improve our models of service delivery.
- In addition, we will continue to strengthen oversight by acting on the advice of the Department's Audit and Evaluation Committee, and by using the results of internal audits and evaluations, as well as risk and quality management to enhance the integrity and transparency of our operations.
- We will also improve automated financial controls and provide more timely financial management reporting to support business decisions and better integrated financial management processes. Finally, aligned with the *Federal Accountability Act*, we will continue to implement, over the next three years, a Financial Management Policy Framework, including a Chief Financial Officer Model.

SECTION 2 – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES

- As part of the Client Service Improvement Initiative, PWGSC will improve its client services by enhancing its capacity. To maximize satisfaction, we will continue to strive to deliver high quality services by balancing client expectations, capacity and stewardship. We will meet client needs through more efficient service structures, such as integrated solutions, and we will engage and train staff to reinforce PWGSC's service culture.
- In 2010-2011, PWGSC will continue to improve its stewardship of the Information Technology (IT) function by optimizing the efficient delivery of IT services. We will provide maximum value for IT investment by aligning the departmental IT strategy to the Department's evolving business service delivery needs.

Internal Services: Financial and Human Resources

| Financial Resources (in millions of dollars) | Planned Spending | | |
|---|-------------------------|------------------|------------------|
| | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Gross Expenditures | 441.5 | 412.3 | 409.1 |
| Less Respendable Revenue | 101.2 | 101.0 | 102.2 |
| Net Expenditures | 340.3 | 311.3 | 306.9 |
| Human Resources | | | |
| Full-Time Equivalents (FTEs)* | 3,032 | 3,122 | 3,218 |
| Note: The decrease in expenditures in 2011-2012 is mainly related to sunsetting of funding for the Accelerated Infrastructure Program (AIP) Implementation Costs. | | | |

SECTION 3 – SUPPLEMENTARY INFORMATION

3.1 Financial Highlights

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) is one of the initial departments participating in the Treasury Board Secretariat's Accrual Budgeting two year Pilot Project.

To demonstrate departmental commitment to this Treasury Board Secretariat-led initiative, PWGSC is presenting future-oriented financial statements for our six active revolving funds. A condensed view of the statements of operations and financial position is presented below. A full set of future-oriented financial statements for each revolving fund may be found on the Department's website at <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rpp/index-eng.html>. These future-oriented statements have been prepared on an accrual basis of accounting in accordance with Treasury Board Standards and Receiver General Guidelines.

For the preparation of the *2011-2012 Report on Plans and Priorities*, PWGSC is exploring how to integrate 'Accrual Budgeting' practices into the Department's planning framework in order to present consolidated departmental future-oriented financial statements.

Condensed Future-Oriented Statement of Operations

| Forecast for the fiscal years ending March 31 | | | | | | |
|--|-------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| | Revised 2009-2010 | | | 2010-2011 | | |
| | Revenues | Expenses | Net Results | Revenues | Expenses | Net Results |
| Consulting and Audit Canada | 38,209 | 42,339 | (4,130) | 41,354 | 41,359 | (5) |
| Optional Services | 115,434 | 115,434 | 0 | 89,393 | 89,393 | 0 |
| Real Property Disposition | 12,000 | 2,190 | 9,810 | 11,000 | 1,976 | 9,024 |
| Real Property Services | 1,645,171 | 1,645,171 | 0 | 1,813,142 | 1,813,142 | 0 |
| Telecommunications and Informatics Common Services | 239,149 | 247,288 | (8,139) | 251,326 | 246,384 | 4,942 |
| Translation Bureau | 214,244 | 218,961 | (4,717) | 221,862 | 226,688 | (4,826) |

Condensed Future-Oriented Statement of Financial Position

| Forecast for the fiscal years ending March 31 | | | | | | |
|--|-------------------|-------------|------------------|-----------|-------------|------------------|
| | Revised 2009-2010 | | | 2010-2011 | | |
| | Assets | Liabilities | Equity of Canada | Assets | Liabilities | Equity of Canada |
| Consulting and Audit Canada | 5,138 | 9,756 | (4,618) | 5,090 | 10,273 | (5,183) |
| Optional Services | 4,290 | 7,314 | (3,024) | 4,290 | 7,314 | (3,024) |
| Real Property Disposition | 3,941 | 450 | 3,491 | 3,941 | 400 | 3,541 |
| Real Property Services | 294,700 | 412,384 | (117,684) | 327,184 | 447,519 | (120,335) |
| Telecommunications and Informatics Common Services | 46,003 | 51,254 | (5,251) | 47,803 | 51,137 | (3,334) |
| Translation Bureau | 27,553 | 56,527 | (28,974) | 22,327 | 54,639 | (32,312) |

3.2 List of Supplementary Information Tables

The following tables are located on the Treasury Board Secretariat website (<http://www.tbs-sct.gc.ca/estd-bddc/index-eng.asp>):

Table 1: Details of Transfer Payment Programs

Table 2: Up-Front Multi-Year Funding (PWGSC is not responsible for administering conditional grant funding agreements.)

Table 3: Green Procurement

Table 4: Horizontal Initiatives

Table 5: Upcoming Internal Audits and Evaluations over the next three fiscal years

Table 6: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

Table 7: Status Report on Transformational and Major Crown Projects

Table 8: Summary of Capital Spending by Program Activity

Table 9: User fees

3.3 Other Items of Interest

PWGSC has several on-going roles in the context of the Federal Contaminated Sites Action Plan (FCSAP). As a Custodian, PWGSC completes assessments on a portion of its real property portfolio where the responsibility for the identification, reporting, and management of contamination and the reporting of liability clearly rests with PWGSC. Furthermore PWGSC has an expert support mandate to the FCSAP Secretariat to develop project management tools and best practices, to collect and share information on innovative technologies and to liaise with the environmental industry. Lastly, as an Optional Service Provider, PWGSC is actively involved in the remediation of federal contaminated sites across Canada, helping to restore these lands. These roles are identified in Table 4 on Horizontal Initiatives, as noted above.

3.2 Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

Ces tableaux peuvent être consultés sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse <http://www.tbs-sct.gc.ca/esd-bddc/index-fra.asp> :

Tableau 1 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

Tableau 2 : Financement initial et pluriannuel (TPSGC n'est pas responsable de la gestion des ententes de financement des subventions conditionnelles)

Tableau 3 : Achats écologiques

Tableau 4 : Initiatives horizontales

Tableau 5 : Vérifications internes et évaluations à venir au cours des trois prochains exercices

Tableau 6 : Sources de recettes disponibles et non disponibles

Tableau 7 : Rapport d'étape sur les projets de transformation et sur les grands projets de l'État

Tableau 8 : Sommaire des dépenses en capital par activité de programme

Tableau 9 : Frais d'utilisation

3.3 Autres sujets d'intérêt

TPSGC joue plusieurs rôles à long terme dans le contexte du Plan d'action pour les sites contaminés fédéraux (PASCF). À titre de ministre gardien, TPSGC évalue une partie de son portefeuille immobilier dans les cas où c'est lui qui est manifestement responsable de signaler et de gérer la contamination, de faire rapport à ce sujet et d'en établir la responsabilité. De plus, TPSGC doit jouer un rôle d'expert auprès du Secrétariat du PASCF afin d'élaborer des outils et des pratiques exemplaires pour la gestion de projet, de recueillir et de diffuser des renseignements sur les technologies innovatrices et d'assurer la liaison avec l'industrie de l'environnement. Finalement, à titre de fournisseur de services facultatifs, TPSGC participe activement à l'assainissement des sites contaminés fédéraux dans tout le pays, en vue de les remettre en bon état. Ces rôles sont mentionnés dans les Initiatives horizontales, au Tableau 4.

3.1 Points saillants des finances

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) est l'un des ministères initiaux qui participent au projet pilote d'une durée de deux ans sur l'établissement des budgets selon la comptabilité d'exercice du Secrétaire du Conseil du Trésor.

Pour démontrer son engagement à l'égard de cette initiative dirigée par le Secrétaire du Conseil du Trésor, TPSGC présente des états financiers prospectifs pour ses six fonds renouvelables actifs. Une vue condensée des états des résultats et de la situation financière est présentée ci-dessous. Des jeux complets d'états financiers, pour chaque fonds renouvelables, se trouvent sur le site Web du Ministère, à l'adresse <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rfp/index-fra.html>. Ces états prospectifs ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice conformément aux normes du Conseil du Trésor et aux lignes directrices du receveur général.

Pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2011-2012, TPSGC étudie la façon dont il pourra intégrer les pratiques de comptabilité d'exercice dans le cadre de planification du Ministère, de manière à présenter des états financiers consolidés prospectifs ministériels.

État des résultats condensé et prospectif

| Prévisions pour les exercices se terminant le 31 mars | | 2009-2010 révisé | | 2010-2011 | |
|---|--|------------------|-----------|-----------|--------------------------|
| | | Recettes | Dépenses | Recettes | Dépenses |
| Conseils et Vérification Canada | Recettes | 38 209 | 42 339 | 41 354 | 41 359 |
| | Services optionnels | 115 434 | 115 434 | 89 393 | 89 393 |
| | Aliénation des biens immobiliers | 12 000 | 2 190 | 11 000 | 1 976 |
| | Services immobiliers | 1 645 171 | 1 645 171 | 1 813 142 | 1 813 142 |
| | Services communs de télécommunications | 239 149 | 247 288 | 251 326 | 246 384 |
| Bureau de la traduction et d'informatique | | 214 244 | 218 961 | 221 862 | 226 688 |
| | | | | | 4 942 |
| | | | | | 0 |
| | | | | | 9 024 |
| | | | | | 0 |
| | | | | | (5) |
| | | | | | Résultats nets |
| | | | | | 2010-2011 |
| | | | | | (en milliers de dollars) |

| Prévisions pour les exercices se terminant le 31 mars | | 2009-2010 révisé | | 2010-2011 | |
|---|--|------------------|---------|-----------|--------------------------|
| | | Actifs | Dettes | Actifs | Dettes |
| Conseils et Vérification Canada | Actifs | 5 138 | 9 756 | 5 090 | 10 273 |
| | Services optionnels | 4 290 | 7 314 | 4 290 | 7 314 |
| | Aliénation des biens immobiliers | 3 941 | 450 | 3 941 | 400 |
| | Services immobiliers | 294 700 | 412 384 | 327 184 | 447 519 |
| | Services communs de télécommunications | 46 003 | 51 254 | 47 803 | 51 137 |
| Bureau de la traduction et d'informatique | | 27 553 | 56 527 | 22 327 | 54 639 |
| | | | | | (32 312) |
| | | | | | (3 334) |
| | | | | | (120 335) |
| | | | | | 3 541 |
| | | | | | (3 024) |
| | | | | | (5 183) |
| | | | | | Avoir du Canada |
| | | | | | 2010-2011 |
| | | | | | (en milliers de dollars) |

SECTION 2 – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

- De plus, TPSGC continuera à renforcer la surveillance des activités en suivant les conseils du Comité de vérification et d'évaluation du Ministère et s'appuyant sur les résultats des vérifications et des évaluations et sur la gestion des risques et de la qualité pour améliorer l'intégrité et la transparence de ses activités.
- TPSGC améliorera les mesures de contrôle financier automatisées et produira les rapports de gestion financière dans de meilleurs délais afin d'appuyer les décisions opérationnelles et de mieux intégrer les processus de gestion financière. Finalement, conformément à la *Loi fédérale sur la responsabilité*, il continuera la mise en œuvre, au cours des trois prochaines années, d'un cadre stratégique de gestion financière comprenant notamment le modèle du dirigeant principal des finances.
- Dans le cadre de son initiative d'amélioration du service à la clientèle, TPSGC augmentera sa capacité pour mieux servir ses clients. Pour maximiser leur satisfaction, TPSGC continuera de s'efforcer d'offrir des services de haute qualité tout en maintenant l'équilibre entre les attentes des clients, ses propres capacités et ses responsabilités d'intendance. Il répondra aux besoins de ses clients grâce à des structures de service plus efficaces, par exemple par des solutions intégrées, et mobilisera et formera ses employés à renforcer la culture de service de TPSGC.
- En 2010-2011, TPSGC continuera d'améliorer son intendance de la fonction des TI en optimisant la prestation efficace des services de TI. Le Ministère optimisera les investissements en TI en adaptant la stratégie ministérielle de TI à l'évolution des besoins de TPSGC sur le plan des services opérationnels.

Services internes : Ressources financières et humaines

| (en millions de dollars) | | | |
|--------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|
| Ressources financières | | | |
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
| 441,5 | 412,3 | 409,1 | Dépenses brutes |
| 101,2 | 101,0 | 102,2 | Moins les recettes disponibles |
| 340,3 | 311,3 | 306,9 | Dépenses nettes |
| Ressources humaines | | | |
| 3 032 | 3 122 | 3 218 | Équivalents temps plein (ETP)* |

*Remarque : La diminution des dépenses en 2011-2012 est principalement liée à l'élimination progressive du financement afférent aux coûts de mise en œuvre du Programme accéléré d'infrastructure (PAI).

Ombudsman de l'approvisionnement : Ressources financières et humaines

| Ressources financières | | Dépenses prévues | |
|--------------------------------|-----|------------------|-----------|
| (en millions de dollars) | | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Dépenses brutes | 4,3 | 4,3 | 4,3 |
| Moins les recettes disponibles | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Dépenses nettes | 4,3 | 4,3 | 4,3 |
| Ressources humaines | | 14 | 14 |
| Équivalents temps plein (ETP) | | 14 | 28 |

| Résultats prévus | | Indicateurs de rendement | Objectifs | Date d'échéance |
|---|--|---|-----------|-----------------|
| Les Canadiens ont plus confiance dans le processus d'approvisionnement fédéral. | | Pourcentage de fournisseurs dont la confiance dans le processus d'approvisionnement du gouvernement fédéral a augmenté. | 90 % | Le 31 mars 2012 |
| | | Pourcentage de spécialistes de l'approvisionnement qui recommandent que les efforts de l'ombudsman de l'approvisionnement ont entraîné une augmentation du professionnalisme de la communauté de l'approvisionnement (formation, outils, connaissance des pratiques exemplaires). | 90 % | Le 31 mars 2012 |
| | | Pourcentage de membres de la haute direction et des parlementaires qui recommandent l'utilité du rapport de l'ombudsman au Parlement dans leur évaluation du rendement du processus d'approvisionnement du gouvernement fédéral. | 90 % | Le 31 mars 2012 |
| | | Pourcentage de fournisseurs qui confirment la simplification du processus d'approvisionnement et la réduction des formalités administratives. | 90 % | Le 31 mars 2012 |
| | | | | |

2.2.9 Services internes

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources qui sont administrés pour répondre aux besoins des programmes et aider une organisation à respecter ses autres obligations générales. Les services internes comprennent seulement les activités et les ressources qui s'appliquent à l'ensemble d'une organisation et non pas celles qui visent un programme précis.

Points saillants de la planification

- TPSCGC fera progresser son programme de gestion des ressources humaines, qui vise par-dessus tout à solidifier les assises dans ce domaine et à assurer le renouvellement de la fonction publique. Il mettra l'accent sur le recrutement et le perfectionnement des employés et apportera une attention particulière à la planification de la relève. Il consultera d'avantage ses clients et ses partenaires pour améliorer ses modèles de prestation des services.

Avantages pour la population canadienne

Conformément à la *Loi fédérale sur la responsabilité*, la *Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux* a été modifiée pour permettre la création du poste d'ombudsman de l'approvisionnement, qui a été comblé en mai 2008. Les activités de l'ombudsman de l'approvisionnement seront bénéfiques pour la population canadienne, car elles accroîtront l'équité, l'ouverture et la transparence du processus d'approvisionnement fédéral; elles simplifieront le processus d'approvisionnement et permettront aux entreprises canadiennes de fournir plus facilement des produits et des services au gouvernement et, enfin, elles approfondiront les connaissances et la compréhension des fournisseurs canadiens à l'égard du processus d'approvisionnement fédéral.

Points saillants de la planification

- L'ombudsman de l'approvisionnement produira le rapport annuel du Bureau de l'ombudsman de l'approvisionnement (BOA) peu après la fin de l'exercice. (Pour plus de renseignements sur le BOA, consultez le <http://opo-boa.gc.ca/>.)
- L'ombudsman de l'approvisionnement fournira une solution indépendante et neutre pour le règlement des plaintes des fournisseurs canadiens en profitant, mais les petites et moyennes entreprises utiliseront tout particulièrement ce service central neutre pour régler leurs préoccupations et leurs plaintes.
- L'ombudsman de l'approvisionnement offrira d'autres modes de règlement des conflits aux ministères et aux fournisseurs. Il s'agira d'une option indépendante et abordable par rapport à un litige coûteux. Ce service contribuera à uniformiser les règles du jeu et à renforcer les relations d'affaires entre le gouvernement et ses fournisseurs.
- Afin d'assurer leur équité et leur transparence, le Ministère passera en revue les pratiques d'approvisionnement des ministères et des organismes et recommandera des moyens d'améliorer l'équité, l'ouverture et la transparence du processus d'approvisionnement fédéral. Ses recommandations viseront à simplifier les règles et les formalités administratives pour les fournisseurs, tout en assurant l'intégrité du processus d'approvisionnement. TPSGC travaillera en collaboration avec les ministères et les organismes, auxquels il demandera des commentaires au besoin. De plus, il diffusera des pratiques exemplaires afin de promouvoir les partenariats et encouragera les ministères et organismes à apprendre des réussites de leurs homologues.
- Le programme de rayonnement sera étoffé pour assurer de bonnes communications avec tous les intervenants, y compris les fournisseurs, les cadres supérieurs des ministères et organismes clients, les agents des achats et les parlementaires.

Programmes et services spécialisés : Ressources financières et humaines

| Ressources financières | | Dépenses prévues | |
|---|-----------|------------------|--|
| (en millions de dollars) | | | |
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
| 190,5 | 191,9 | 200,7 | |
| 95,7 | 97,8 | 100,4 | |
| Moins les recettes disponibles | | Dépenses nettes | |
| 94,8 | 94,1 | 100,3 | |
| Ressources humaines | | | |
| Équivalents temps plein (ETP) | | | |
| 1 340 | 1 351 | 1 170 | |
| Remarque : Le changement dans les dépenses prévues est principalement attribuable au Projet des étangs de goudron de Sydney et dépend de la capacité de la province de la Nouvelle-Écosse de compléter les travaux. | | | |

| Résultats prévus | | | |
|---|-----------|-----------------|--|
| Indicateurs de rendement | Objectifs | Date d'échéance | |
| Les organismes fédéraux ont accès à des services de qualité qui permettent d'améliorer la gestion, la prestation et la protection d'opérations ou de biens gouvernementaux choisis, tout en réduisant leur impact sur l'environnement. | 85 % | Le 31 mars 2012 | |
| Les renseignements et les biens classifiés et protégés du gouvernement du Canada sont protégés, et les marchandises contrôlées sont protégées lorsque des entreprises du secteur privé en ont la garde. | 80 % | Le 31 mars 2011 | |
| Les organisations fédérales reçoivent des services de vérification qui répondent à leurs besoins. | 85 % | Le 31 mars 2011 | |
| Les organisations fédérales obtiennent le meilleur rapport qualité-prix pour les biens saisis déclarés comme confisqués par la Cour. | 90 % | Le 31 mars 2011 | |
| Les services de voyage et l'information sur les voyages reposant sur le Réseau de la Voie de communication protégée sont offerts aux fonctionnaires et aux gestionnaires des programmes fédéraux. | 99 % | Le 31 mars 2011 | |
| La population canadienne a accès à de l'information centralisée sur le gouvernement du Canada, et les organismes fédéraux reçoivent des conseils sur la façon d'améliorer la réalisation de certaines activités de communication du gouvernement du Canada. | 85 % | Le 31 mars 2011 | |

2.2.8 Ombudsman de l'approvisionnement

Cette activité de programme indépendante du gouvernement vise l'examen des pratiques d'approvisionnement dans l'ensemble des ministères et organismes fédéraux, les enquêtes sur les plaintes des fournisseurs éventuelles concernant l'attribution des contrats de biens et de services en-deçà de certaines valeurs, les enquêtes sur les plaintes au sujet de l'administration des contrats ainsi que la fourniture d'un programme alternatif de règlement des différends découlant des contrats. Cette activité permet de promouvoir l'équité et la transparence du processus d'approvisionnement.

Points saillants de la planification

- Par l'entremise de Services de vérification Canada, TPSSGC continuera d'offrir des services professionnels de vérification et de certification de qualité. Il mettra particulièrement l'accent sur la qualité de ses produits et sur la promotion d'une culture propice à l'apprentissage et au perfectionnement professionnel. Le Ministère fera mieux connaître ses services et consultera ses clients pour mieux prévoir leurs besoins et y répondre. De plus, TPSSGC continuera de bâtir une organisation qui peut se suffire à elle-même grâce au recouvrement des coûts.
- Le Ministère contribuera au programme de la sécurité du gouvernement pour protéger la population canadienne et favoriser la compétitivité de l'industrie, en renforçant le Programme de la sécurité industrielle (PSI). Il transformera et modernisera les processus de fonctionnement du PSI, élaborera un programme plus solide d'information et de formation des intervenants et améliorera sa capacité stratégique en vue d'offrir des services de qualité et économiques, assurés en temps opportun.
- TPSSGC appuiera les organismes d'application de la loi par l'entremise du programme de gestion des biens saisis, en fournissant des services spécialisés et économiques de gestion et d'aliénation des biens. Il offrira également des services professionnels de juricomptabilité à l'appui des enquêtes criminelles de nature financière touchant par exemple les produits de la criminalité, le crime commercial et les activités de blanchiment d'argent, de même que d'autres enquêtes concernant les fraudes sur le marché des valeurs mobilières et le financement du terrorisme.
- En collaboration avec ses partenaires, TPSSGC établira les priorités opérationnelles, les responsabilités, les objectifs, les échéances et les exigences en matière de rapports de l'ensemble de l'administration fédérale pour appuyer le programme environnemental du gouvernement. Il mène continuellement des travaux de recherche et de développement de politiques pour permettre au gouvernement de définir la direction à suivre dans le domaine de la réduction des gaz à effet de serre, des achats écologiques, des immeubles durables, de l'élimination des déchets électroniques, de la gestion de l'impression, des réunions vertes et de l'empreinte carbone des grands événements.
- TPSSGC offrira, dans l'ensemble du gouvernement, des services de voyage partagés automatisés aux ministères et organismes fédéraux afin d'augmenter la transparence du gouvernement concernant les dépenses de voyage et de moderniser ses activités.
- Par l'entremise de l'Office des normes générales du Canada, TPSSGC permettra aux Canadiens d'avoir accès à des services complets d'élaboration de normes et d'évaluation de la conformité axés sur les clients, tout en appuyant les intérêts des intervenants (gouvernement, industrie et consommateurs) en matière d'économie, de réglementation, d'approvisionnement, de santé, de sécurité et d'environnement.
- TPSSGC organisera des activités de rayonnement pour mieux faire connaître les Services d'information du gouvernement et pour veiller à ce que les citoyens canadiens aient un accès centralisé aux renseignements du gouvernement. En outre, le Ministère continuera d'offrir aux organismes fédéraux des conseils pour les aider à améliorer les expositions, les éditions et les services de dépôt, la recherche sur l'opinion publique et la publicité.

Gestion et services linguistiques : Ressources financières et humaines

| Ressources financières | | (en millions de dollars) | |
|--|--|--------------------------|-----------|
| Dépenses prévues | | 2010-2011 | 2011-2012 |
| 2012-2013 | | | |
| Dépenses brutes | | 294,3 | 293,7 |
| Moins les recettes disponibles | | 221,9 | 225,2 |
| Dépenses nettes | | 72,4 | 68,5 |
| Ressources humaines | | | |
| Équivalents temps plein (ETP) | | 1 700 | 1 700 |
| Note : Les ressources affectées aux sous-activités « Interprétation des conférences » et « Programme de normalisation de la terminologie » sont financées à même le Fonds renouvelable et sont remboursées par le crédit de TPSCG. Les dépenses brutes incluent donc les ressources du Fonds renouvelable ainsi que le crédit de TPSCG servant à le rembourser. Les dépenses nettes incluent le déficit autorisé de 3,9 millions de dollars du Fonds renouvelable pour 2010-2011. Elles incluent également le crédit parlementaire pour l'activité de programme « Gestion linguistique et services connexes » de TPSCG, dont le montant prévu est 68,5 millions de dollars de 2010-2011 à 2011-2012 et 68,1 millions de dollars pour 2012-2013. Les dépenses demeurent constantes au cours des années. Les revenus augmentent en fonction de la hausse du volume d'affaires. | | | |

2.2.7 Programmes et services spécialisés

Cette activité de programme assure des services et des programmes spécialisés de grande qualité qui sont accessibles et qui sont offerts aux institutions fédérales en temps utile pour favoriser une gestion et un fonctionnement sains, prudents et éthiques.

Avantages pour la population canadienne

TPSCG offre de nombreux programmes et services spécialisés aux ministères et organismes fédéraux, notamment des services de vérification et de juricomptabilité de même que des services visant à accélérer l'écologisation des opérations gouvernementales. Parmi les activités qui viennent appuyer les fonctions d'approvisionnement, notons les inspections maritimes, les services techniques, les services de voyage partagés et l'Office des normes générales du Canada. Ce dernier offre de l'expertise et des renseignements sur la normalisation, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Pour sa part, la Direction de la distribution des biens de la Couronne assure l'aliénation des biens meubles excédentaires au nom du gouvernement fédéral.

Par l'intermédiaire des Services conseils du gouvernement et du Secteur de l'intégration des services partagés, TPSCG fournit également des services de gestion aux ministères et aux organismes fédéraux. Ces services visent à offrir des programmes et des services plus efficaces, plus efficaces et plus durables à la population canadienne. Le Ministère entreprend aussi diverses activités liées à la sécurité du Canada et de ses biens gouvernementaux, conjointement avec divers organismes d'application de la loi. Ces activités comprennent notamment la sécurité industrielle, la juricomptabilité et les biens saisis. Enfin, pour répondre aux besoins en information de la population canadienne à propos des lois, des politiques, des programmes et des services du gouvernement, TPSCG offre, par l'entremise des Services d'information du gouvernement, divers moyens d'accéder à ces renseignements, en personne autant qu'en ligne.

Notre participation aux initiatives de la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne* aidera à mettre l'accent sur la valeur de la dualité linguistique auprès de toute la population canadienne. Elle aidera également les entreprises canadiennes de traduction et de technologie langagière à accroître leur visibilité sur le marché canadien et international. Enfin, elle offrira de meilleures possibilités de formation à la prochaine génération de traducteurs et d'interprètes.

Points saillants de la planification

- TPSCG agira à titre de partenaire stratégique du gouvernement dans le domaine des solutions langagières. Il augmentera le nombre de traducteurs détachés, augmentera sa capacité dans les langues officielles, autochtones et étrangères pour répondre à la demande croissante, lancera des outils automatisés, améliorera son programme d'assurance de la qualité, diffusera des pratiques exemplaires et élaborera une stratégie de promotion et de diversification pour les services connexes.
- TPSCG aidera à garantir la prestation de services de traduction et d'interprétation afin de répondre aux besoins du Parlement et des institutions fédérales. Il améliorera l'approvisionnement en services linguistiques, fera la promotion des normes professionnelles, offrira des bourses d'études en traduction et aidera à faire progresser l'industrie langagière conformément au Programme de renforcement du secteur langagier au Canada, qui a été annoncé dans la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne*.
- TPSCG agira à titre d'autorité en matière de normalisation terminologique. Il renforcera le rôle du Canada dans le domaine langagier à l'échelle nationale et internationale, normalisera la terminologie en collaboration avec des forums fédéraux, provinciaux, territoriaux, nationaux et internationaux et entretiendra le Portail linguistique du gouvernement du Canada, qui permettra à la population canadienne d'accéder gratuitement à TERMIMUM, dans le cadre de la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne*.

Administration de la paye et des pensions fédérales : Ressources humaines et financières

| Ressources financières | | 2010-2011 | | 2011-2012 | | 2012-2013 | |
|--|--|-----------|--|-----------|--|-----------|--|
| (en millions de dollars) | | | | | | | |
| Dépenses brutes | | 148,2 | | 127,2 | | 62,8 | |
| Moins les recettes disponibles | | 103,8 | | 76,2 | | 31,9 | |
| Dépenses nettes | | 44,4 | | 51,0 | | 30,9 | |
| Ressources humaines | | | | | | | |
| Équivalents temps plein (ETP) | | 1 009 | | 1 015 | | 998 | |
| Remarque : La variance des dépenses brutes entre 2010-2011 et 2011-2012 et 2011-2012 et 2012-2013 est due à l'achèvement futur de deux grands projets : le projet de la modernisation des services et des systèmes de pension et le projet de centralisation de la prestation des services de pension. | | | | | | | |

| Résultats prévus | | Indicateurs de rendement | | Objectifs | | Date d'échéance | |
|--|--|--|--|-----------|--|-----------------|--|
| Le gouvernement dispose de systèmes et de processus centraux fiables pour l'administration de la paye et des pensions, et bénéficie du soutien d'experts grâce aux conseils et à la formation sur la rémunération. | | Pourcentage de mouvements de paye traités à l'intérieur des délais établis. | | 95 % | | Le 31 mars 2011 | |
| | | Coût unitaire par compte de paye | | 101,59 \$ | | Le 31 mars 2011 | |
| Fiabilité du système de paye. | | Nombre d'incidents opérationnels liés au système qui ont une incidence sur le versement de la paye. | | 0 | | Le 31 mars 2011 | |
| | | Coût unitaire par compte de pension | | 140,51 \$ | | Le 31 mars 2011 | |
| Fiabilité des systèmes des pensionnés du compte de pensions de retraite de la fonction publique (CPRFP) et du compte de pension de retraite des Forces canadiennes (CPRFC). | | Nombre d'incidents opérationnels liés au système qui ont une incidence sur le paiement des pensions. | | 0 | | Le 31 mars 2011 | |

2.2.6 Gestion et services linguistiques

Cette activité de programme présente le Bureau de la traduction en sa qualité d'autorité du gouvernement en matière de terminologie et de services linguistiques ayant le mandat d'établir, de normaliser et de diffuser la terminologie. En outre, le Bureau s'assure qu'un bassin viable et fiable de ressources linguistiques compétentes est en place pour répondre aux besoins linguistiques du gouvernement et pour appuyer le programme économique et social du Canada. Le Bureau de la traduction, seul fournisseur interne de services linguistiques au gouvernement, offre aux organismes fédéraux une vaste gamme de solutions linguistiques, comme des services de traduction, d'interprétation et de terminologie. Ce programme découle de la Loi sur le Bureau de la traduction.

Avantages pour la population canadienne

TPSGC aide le gouvernement à diffuser à la population canadienne de l'information de grande qualité en temps utile dans les deux langues officielles et dans plus de 100 langues autochtones et étrangères pour que tous les citoyens, peu importe leur culture ou leur langue, puissent accéder aux programmes et aux services offerts par le gouvernement fédéral.

En plus de traduire plus de 1,7 million de pages pour le compte des ministères et des organismes fédéraux dans quelque 60 points de service à l'échelle du pays, nous fournissons également chaque année des services de traduction et d'interprétation pendant plus de 1 800 séances de la Chambre des communes, du Sénat et de nombreux comités parlementaires.

2.2.5 Administration de la paye et des pensions fédérales

Cette activité de programme vise la gestion des processus de versement des salaires et des pensions du gouvernement.

Avantages pour la population canadienne

Grâce aux services de paye et de pension, TPSCG veille à ce que les employés et les retraités du gouvernement fédéral soient payés à temps et sans erreur.

Le Ministère assure des services de paye à 110 ministères, employeurs distincts et autres organisations fédérales, et il gère les comptes de pension d'environ 229 000 anciens fonctionnaires, 110 500 anciens membres des Forces canadiennes et 1 350 anciens députés et juges, ce qui représente chaque année des paiements d'une valeur totale d'environ 27 milliards de dollars.

En simplifiant ces activités à l'aide des initiatives de transformation des pensions, TPSCG prévoit générer des économies de quelque 29 millions de dollars par année à l'échelle du gouvernement. En outre, les applications Web de la rémunération, un ensemble d'outils de rémunération et de pension auxquels les employés ont accès au moyen de l'infrastructure Web de leur ministère, permettront de réduire la quantité de papier utilisée d'environ 155 tonnes métriques en 2010-2011.

Points saillants de la planification

- De nouvelles lois, politiques et conventions collectives pour le compte des employés et/ou des retraités seront mises en œuvre dans les délais prévus par la loi. De plus, le Ministère veillera à la fiabilité et à la stabilité des opérations.
- TPSCG mettra en œuvre un système modernisé d'administration de la paye et établira les processus opérationnels connexes en plus de regrouper les services de paye. La phase de définition du projet de regroupement des services de paye devrait se terminer d'ici juillet 2010, tandis que la phase de définition du projet de modernisation des systèmes et des processus de paye devrait se terminer en avril 2012. Les deux projets ont été lancés en octobre 2009.
- Tout en s'assurant que le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions continue de respecter les délais et les budgets établis, TPSCG mettra en œuvre la plus importante composante du nouveau système — le système des cotisants — en 2010-2011. Le Ministère poursuivra le Projet de centralisation des services de pension, qui vise à améliorer et à normaliser les niveaux de service aux participants aux régimes de retraite et à réduire la charge de travail des conseillers en rémunération au sein des ministères fédéraux.
- L'initiative d'amélioration de la qualité des données de TPSCG garantira l'exactitude des cotisations de retraite créditées aux caisses de retraite de la fonction publique.
- Durant la planification, les activités de transformation mettront principalement l'accent sur les répercussions de la gestion du changement sur les ressources humaines.

- Le Ministère continuera de faire évoluer les services de gestion des justificatifs internes vers un service commun de vérification de l'identité et d'émission de justificatifs. En collaboration avec la Direction du dirigeant principal de l'information du SCT et diverses communautés d'intérêt, le Ministère élaborera une stratégie d'entreprise qui permettra l'adoption, dans l'ensemble du gouvernement, d'un cadre d'infrastructure sécuritaire à l'appui de l'échange d'information.
- Le Ministère réalisera des projets pilotes et établira des partenariats stratégiques pour démontrer et mettre à l'essai des approches novatrices qui serviront à concevoir et à offrir le poste de travail normalisé de demain. Une fois la nouvelle approche en matière de services d'ordinateurs de bureau mise en œuvre, TPSGC sera en mesure d'offrir aux utilisateurs du gouvernement un accès en tout temps et en tous lieux, ce qui permettra de réaliser des économies et d'accroître la productivité.

Services d'infrastructure des technologies de l'information : Ressources humaines et financières

| Ressources financières (en millions de dollars) | | Dépenses prévues | |
|---|-----------|------------------|--------------------------------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
| 410,5 | 418,4 | 421,0 | Dépenses brutes |
| 400,4 | 411,8 | 412,7 | Moins les recettes disponibles |
| 10,1 | 6,6 | 8,3 | Dépenses nettes |
| Ressources humaines | | | |
| 1 104 | 1 103 | 1 192 | Équivalents temps plein (ETP) |
| Remarque : La diminution des dépenses nettes en 2011-2012 est principalement liée à l'élimination progressive du financement pour l'étude de faisabilité des centres de données, ainsi que la diminution de trois millions de dollars dans le volume d'affaire du Fonds renouvelable des services communs de télécommunication et d'information (SCTI), qui est inclus dans l'activité de programme. L'augmentation en 2012-2013 est liée à l'augmentation de deux millions de dollars dans le volume d'affaire du Fonds renouvelable des SCTI. | | | |

| Résultats prévus | Indicateurs de rendement | Objectifs | Date d'échéance |
|--|--|-----------|-----------------|
| Les organismes fédéraux ont accès à des services fiables et innovateurs pour : | Pourcentage moyen de niveaux de service respectés sur le plan de la disponibilité opérationnelle dans quatre secteurs d'activité (services d'information répartie, services de centres de données, sécurité des TI et télécommunications). | 95 % | Le 31 mars 2011 |
| ● la gestion des ordinateurs de bureau et les centres de dépannage; | | | |
| ● l'hébergement d'applications, la gestion du stockage et la prestation des services Web; | | | |
| ● la conception de solutions de télécommunications globales. | | | |
| De plus, grâce à des services en lignes très rapides et sécuritaires, les organismes fédéraux ainsi que la population et les entreprises canadiennes peuvent accéder de façon efficiente aux programmes, aux services et aux renseignements du gouvernement. | | | |

2.2.4 Services d'infrastructure des technologies de l'information

Cette activité de programme permet au Ministère d'assurer son leadership à l'appui des projets pangouvernementaux de transformation des technologies de l'information (TI). TPSCG collabore de près avec les organismes fédéraux afin de comprendre leurs besoins en matière de TI et d'y répondre, ainsi que de fournir des services et des solutions de TI sûrs. Cette activité comprend le courtage, le développement et/ou la gestion de produits et de services en matière d'informationnelle répartie, de centres de données, de télécommunications et de sécurité des TI.

Avantages pour la population canadienne

TPSCG fournit des services facultatifs d'infrastructure des TI à 130 ministères et organismes fédéraux, ce qui leur permet d'offrir leurs programmes et leurs services essentiels dans tout le pays. Ces services comprennent les réseaux de télécommunications, les centres de données, l'informatique, les ordinateurs de bureau et la sécurité des TI. Jusqu'à présent, le Ministère a offert à la population et aux entreprises canadiennes plus de sept millions de comptes utilisateur protégés pour permettre l'accès aux services gouvernementaux au moyen de la Voie de communication protégée. En outre, selon de récentes prévisions du Ministère, le service d'authentification de la Voie de communication protégée assurera un contrôle d'accès sécuritaire pour plus de 25 millions de transactions en 2010-2011. Ces transactions visent quelque 25 ministères et 84 programmes du gouvernement du Canada.

TPSCG travaille continuellement à améliorer l'infrastructure des TI dans l'ensemble du gouvernement fédéral pour accroître les économies de coûts ainsi que la qualité et la sécurité des services offerts à la population. Grâce aux efforts du Ministère, le Canada est devenu un chef de file reconnu pour ses centres d'expertise gouvernementaux et ses pratiques exemplaires en matière de gestion de l'infrastructure des TI.

Points saillants de la planification

- TPSCG gèrera l'évolution de son portefeuille de services du réseau de transmission voix-données du Ministère afin d'améliorer la connectivité entre les ministères et les organismes.
- Le Ministère terminera l'étude de faisabilité des centres de données, qui vise à déterminer quelles sont les meilleures stratégies pour la prestation des services des centres de données par TPSCG. Le regroupement des centres de données permettra non seulement d'éliminer le doublement des produits, des services et des installations, mais également d'économiser de l'énergie et d'améliorer l'efficacité.
- L'initiative de services de co-location de centres de données atténuera les risques associés à la capacité des centres de données du Ministère grâce à l'établissement d'un partenariat avec la Banque du Canada et l'Agence du revenu du Canada pour la prestation de services sécuritaires et très accessibles de coimplantation des centres de données d'ici 2012-2013.
- TPSCG continuera de faire avancer le service de l'épass afin d'augmenter sa rentabilité, et ce, tout en adoptant une stratégie d'approvisionnement visant la mise en œuvre d'un service de remplacement.

continue de promouvoir le dépôt direct et le transfert électronique de fonds pour accroître l'efficacité des services qu'il offre et diminuer davantage son impact environnemental en réduisant les transactions papier. Enfin, grâce à son programme de reprise des activités, TPSCG accroit la sécurité financière et protège les revenus de la population canadienne en étant prêt à effectuer des paiements et à recouvrer des recettes sans interruption en cas d'urgence.

Points saillants de la planification

- TPSCG exercera les fonctions essentielles à sa mission : il gèrera les opérations du Trésor fédéral en effectuant plus de 265 millions de paiements chaque année et en percevant les recettes pour le compte de tous les ministères fédéraux (l'équivalent de 1,7 milliard de dollars en flux de trésorerie), il tiendra à jour les comptes du Canada, produira les États mensuels des opérations financières du gouvernement et préparera chaque année les Comptes publics du Canada. En outre, TPSCG continuera d'offrir aux ministères un système de gestion financière facultatif et un service d'imagerie pour le paiement des factures.
- Le Ministère continuera d'évaluer et d'améliorer les ententes bancaires que le receveur général établit au nom des ministères et des organismes fédéraux.
- Le Ministère continuera également d'apporter, au moyen de l'automatisation, des changements qui simplifieront les processus bancaires et les processus de paiement.
- TPSCG continuera d'examiner et d'améliorer l'architecture de sécurité qui soutient les systèmes du receveur général.
- Selon les résultats de l'évaluation, entamée en 2009-2010, des contrôles internes des systèmes du receveur général, TPSCG commencera à mettre en œuvre un plan d'action pour améliorer les systèmes et les processus et pour résoudre les lacunes sur le plan de la documentation.

Receveur général du Canada : Ressources humaines et financières

| Ressources financières | | Dépenses prévues | |
|--------------------------------|-------|------------------|-----------|
| (en millions de dollars) | | 2010-2011 | 2011-2012 |
| Dépenses brutes | 142,3 | 141,8 | 141,9 |
| Moins les recettes disponibles | 13,1 | 12,9 | 13,0 |
| Dépenses nettes | 129,2 | 128,9 | 128,9 |
| Ressources humaines | | 552 | 550 |
| Équivalents temps plein (ETP) | | 521 | 521 |

| Résultats prévus | | Indicateurs de rendement | | Objectifs | | Date d'échéance | |
|---|--|--|--|-----------|--|-----------------|--|
| Emission en temps utile de tous les paiements provenant du gouvernement, présentation de rapports détaillés sur les dépôts effectués et de rapports sur la comptabilité centrale. | | Pourcentage de rapprochement des dépôts avec les crédits du receveur général réalisé dans les deux jours ouvrables | | 95 % | | Le 31 mars 2011 | |
| L'intégrité du Trésor et des comptes du Canada est préservée pour le compte de la population canadienne. | | Pourcentage de paiements émis par le receveur général dans les délais prescrits. | | 99,99 % | | Le 31 mars 2011 | |
| | | Nombre de problèmes concernant les fonctions du receveur général relatives au Trésor et aux comptes du Canada relevés par la vérification des comptes publics par le Bureau du vérificateur général du Canada. | | 0 | | Le 31 mars 2011 | |

SECTION 2 – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

Gestion des locaux et des biens immobiliers : Ressources financières et humaines

| Ressources financières | | (en millions de dollars) | |
|--|-----------|--------------------------|--------------------------------|
| 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | |
| 4 522,5 | 3 667,0 | 3 525,3 | Depenses brutes |
| 2 459,0 | 2 031,3 | 2 027,0 | Moins les recettes disponibles |
| 2 063,5 | 1 635,7 | 1 498,3 | Depenses nettes |
| Ressources humaines | | | |
| 3 672 | 3 671 | 3 671 | Équivalents temps plein (ETP) |
| Remarque : La diminution des dépenses en 2011-2012 est principalement attribuable à l'élimination progressive du financement lié à des activités particulières dont le Programme accéléré d'infrastructure (PAI) et d'autres projets de grande envergure. L'approbation de nouveaux projets pourrait conduire à une révision à la hausse des dépenses prévues pour 2011-2012 et 2012-2013. | | | |

| Résultats prévus | | Indicateurs de rendement | | Objectifs | | Date d'échéance | |
|--|--|--|--|-----------|--|-----------------|--|
| Les organisations fédérales disposent d'installations sécuritaires, saines et abordables, qui appuient la prestation efficace de leurs programmes et services grâce à des investissements prudents et à une gestion avisée des biens immobiliers fédéraux dont TPSGC a la garde. | | Nombre d'incidents critiques liés à la santé et à la sécurité qui surviennent annuellement dans des locaux de TPSGC. | | < 5 | | Le 31 mars 2011 | |
| Les organisations fédérales ont accès à des services immobiliers souples et économiques qui appuient la prestation efficace de leurs programmes et de leurs services. | | Pourcentage de locaux à bureaux vacants commercialisables (taux d'occupation commercialisable). | | < = 3,5 % | | Le 31 mars 2011 | |
| Les organisations fédérales ont accès à des services immobiliers souples et économiques qui appuient la prestation efficace de leurs programmes et de leurs services. | | Pourcentage de la recapitalisation réelle par rapport à la recapitalisation financée. | | 90 % | | Le 31 mars 2011 | |
| Les organisations fédérales ont accès à des services immobiliers souples et économiques qui appuient la prestation efficace de leurs programmes et de leurs services. | | Pourcentage de projets immobiliers d'une valeur de plus d'un million de dollars qui respectent les délais, les budgets et la portée établis. | | 90 % | | Le 31 mars 2011 | |
| TPSGC effectue des investissements judicieux pour prolonger la durée utile de ses infrastructures en accélérant les travaux de réparation et de rénovation des immeubles et des ponts détenus par TPSGC. | | Pourcentage de projets du PAI achevés, selon un ordre de priorité établi le 30 septembre 2010. | | > 95 % | | Le 31 mars 2011 | |
| Les organisations fédérales reçoivent les services de gestion immobilière à l'appui de leurs engagements dans le cadre du PAEC. | | Pourcentage des fonds destinés au P/EC affectés à la prestation de services immobiliers. | | > 95 % | | Le 31 mars 2011 | |

2.2.3 Receveur général du Canada

Cette activité de programme assure la gestion des opérations du Trésor fédéral et de la préparation des comptes du Canada. Elle offre un système facultatif de gestion financière de même que des services d'imagerie documentaire et de paiement de factures.

Avantages pour la population canadienne

En assurant une saine gestion du Trésor et des Comptes publics du Canada, TPSGC assure leur exactitude et leur présentation en temps opportun, sans exception, afin de conserver leur intégrité ainsi que de gérer les finances de manière saine et de produire des rapports financiers transparents pour les contribuables canadiens. La population canadienne peut maintenant recevoir des paiements étrangers dans plus de 170 pays, et, à l'avenir, le dépôt direct pourrait être offert dans un maximum de 22 pays, comparativement à 15 pays à l'heure actuelle. De plus, TPSGC

Au cours du prochain exercice, un des principaux avantages de cette activité de programme pour d'infrastructures (PAI) de TPSSGC, qui fait partie du Plan d'action économique du Canada (PAEC). Comme il a été annoncé dans le budget de 2009, TPSSGC améliorera l'intégrité des biens de son portefeuille immobilier grâce à la réhabilitation des infrastructures appartenant à l'État et il assurera ainsi l'optimisation des ressources des contribuables canadiens.

En outre, TPSSGC contribue aux collectivités locales dans l'ensemble du Canada grâce au Programme des paiements versés en remplacement d'impôts. En 2010-2011, le Ministère prévoit distribuer 509,1 millions de dollars à 1 300 autorités taxatrices, comme des municipalités, des provinces, des commissions scolaires, des organismes de services locaux et des Premières nations, situées dans des communautés où se trouvent des immeubles fédéraux. De plus, TPSSGC fait en sorte que les parlementaires et leur personnel puissent exercer les responsabilités démocratiques du Parlement en préservant l'intégrité architecturale et la valeur patrimoniale de la Cité parlementaire, en fournissant des locaux fonctionnels et en faisant preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés travaillant dans ces édifices patrimoniaux.

Points saillants de la planification

- À l'appui du PAEC, TPSSGC continuera d'effectuer des investissements judicieux pour prolonger la durée utile de ses infrastructures et de fournir les services de gestion immobilière dont les autres ministères ont besoin pour respecter leurs engagements liés au Plan d'action. Plus précisément, le PAI de TPSSGC accélérera le déroulement des projets de réparation et de rénovation des immeubles et des ponts fédéraux et fera progresser la restauration du Manège militaire et des sites fédéraux contaminés. TPSSGC a reçu 238,3 millions de dollars au cours de la première année du PAI (2009-2010) et il recevra 193 millions de dollars pendant la deuxième année (2010-2011). Le total des investissements prévus s'élève à 431,3 millions de dollars. De cette somme, 332,4 millions de dollars seront consacrés à des travaux de réparation et de rénovation d'immeubles. Afin de permettre la prise de décisions éclairées, le PAI est géré à l'aide d'un cadre de gestion des risques qui comprend les principes et les méthodes de gestion des risques de même que les stratégies d'atténuation et de gouvernance de ces risques. TPSSGC continuera de devenir une organisation moderne de gestion des biens immobiliers en élaborant des outils et des processus opérationnels visant à améliorer son rendement opérationnel. Il continuera ainsi d'élaborer des processus et des outils d'investissement pour améliorer la gestion de portefeuille et l'intégrité des biens.
- L'aptitude de TPSSGC à fournir des services immobiliers souples et rentables sera accrue grâce au renforcement de sa capacité interne et externe, à la planification à long terme et à la gestion des relations avec la clientèle.
- Par l'intermédiaire de la Direction générale de la cité parlementaire, TPSSGC poursuivra les travaux de stabilisation et de réhabilitation de l'édifice de l'Ouest, la rénovation de biens clés appartenant à l'État comme l'édifice de la Banque de Montréal et l'édifice Wellington, et la stabilisation de l'édifice de l'Est, de l'édifice du Centre et de l'édifice de la Confédération, et ce, grâce au programme de réfection découlant de la vision et du plan à long terme.

SECTION 2 – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

Appvisionnement : Ressources humaines et financières

| Ressources financières | | | |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| (en millions de dollars) | | | |
| Dépenses prévues | 2011-2012 | 2010-2011 | 2012-2013 |
| Dépenses brutes | 270,4 | 269,7 | 270,0 |
| Moins les recettes disponibles | 151,2 | 150,5 | 151,6 |
| Dépenses nettes | 119,2 | 119,2 | 118,4 |
| Ressources humaines | | | |
| Équivalents temps plein (ETP)* | 2 115 | 2 116 | 1 803 |

| Résultats prévus | | | |
|--|---|--|-----------------|
| Indicateurs de rendement | Objectifs | Date d'échéance | |
| Les organisations fédérales ont un accès économique et souple à des biens et à des services qui respectent leurs exigences, qui sont fournis en temps opportun et qui offrent un rapport qualité-prix à l'appui de la prestation de leurs programmes. | nombre d'organisations fédérales qui sont satisfaites de la rapidité, de la qualité et de l'efficacité des services d'approvisionnement fournis. | 10 % au-dessus des données de référence | Le 31 mars 2011 |
| Utilisation prudente des ressources fédérales, pratiques d'achat efficaces et efficientes et accès équitable aux marchés publics. | **Nombre de particuliers et de représentants de petites et moyennes entreprises (PME) aidés directement par le Bureau des petites et moyennes entreprises (BPMÉ). | 16 000 | Le 31 mars 2011 |
| Les organisations fédérales reçoivent de nombreuses solutions en matière d'approvisionnement, y compris des marchés, des offres à commandes, des arrangements en matière d'achat opportuns pour appuyer l'exécution de leurs programmes en assurant l'optimisation des ressources. | Fourcantage d'augmentation de l'utilisation des offres à commandes et des arrangements par les organismes fédéraux. | 5 % | Le 31 mars 2011 |

* Remarque : 210 ETP auparavant inclus dans l'activité de programme Approvisionnement sont maintenant compris dans l'activité de programme Programmes et services spécialisés.
 ** Remarque : Un sondage mené à l'automne 2009 auprès des clients a permis d'établir les données de référence.
 *** Remarque : Par « aide directe », on entend l'aide fournie au moyen de séminaires, de salons professionnels, de rencontres individuelles, de consultations auprès des fournisseurs, d'ateliers, de conférences et de la ligne sans frais du BPMÉ.

2.2.2 Gestion des locaux et des biens immobiliers

Cette activité de programme porte sur la manière dont TPSGC fournit aux ministères et aux organismes des locaux à bureaux et des installations à utilisation commune et assure l'intendance de divers ouvrages publics, par exemple des immeubles, des ponts et des barrages de même que des trésors nationaux tels que la Cité parlementaire et d'autres biens patrimoniaux dans l'ensemble du Canada. TPSGC fournit également aux autres ministères et organismes fédéraux des services d'expertise professionnelle et technique en matière d'immobilier.

Avantages pour la population canadienne

TPSGC gère un portefeuille immobilier diversifié grâce auquel il peut fournir des locaux à quelque 255 000 fonctionnaires fédéraux dans plus de 1 800 emplacements et, par conséquent, appuyer directement la prestation des programmes et des services du gouvernement du Canada à la population de tout le pays. La gestion stratégique du portefeuille immobilier effectuée par TPSGC démontre son engagement à adopter des pratiques de développement durable dans le cadre de tous les nouveaux projets de construction d'immeubles fédéraux et à appuyer les priorités du gouvernement dans les domaines de l'accessibilité, des langues officielles et de la présence fédérale.

- TPSSGC tirera parti des consultations menées auprès de l'industrie et collaborera avec des intervenants clés, comme le ministère de la Défense nationale, Industrie Canada et le SCT, afin de continuer à améliorer l'efficacité des achats militaires et des autres achats principaux. TPSSGC a élaboré une stratégie de modernisation visant à rendre le processus d'approvisionnement plus simple, plus efficace et plus rentable et il prend des mesures afin de réduire les obstacles rencontrés dans les relations d'affaires avec le gouvernement, d'améliorer l'accès en ligne, de mieux renseigner les fournisseurs et de fournir de meilleurs outils de soutien aux ministères, et ce, tout en assurant l'équité et la transparence des marchés publics ainsi que l'optimisation des ressources des contribuables.
- En octobre 2009, le gouvernement du Canada a présenté sa réponse au rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires intitulé *À la recherche d'un équilibre : aider les PME à accéder aux contrats d'approvisionnement du fédéral* <http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=4144312&Mode=1&Part=40&Ses=2&Language=F>. Cette réponse comprenait une série de mesures visant à garantir que les petites et moyennes entreprises ont un accès équitable aux marchés publics. Par l'intermédiaire du Bureau des petites et moyennes entreprises, TPSSGC continuera de renforcer la gestion de ses relations avec les fournisseurs en réduisant les obstacles à l'approvisionnement, en simplifiant le processus de passation des marchés, en fournissant de la formation aux fournisseurs, en collaborant à l'amélioration des pratiques exemplaires et des politiques en matière d'approvisionnement et en travaillant avec les PME pour s'assurer que le Ministère répond à leurs préoccupations.
- Grâce au processus amélioré de gestion des biens et des services, le Ministère mettra en place des méthodes d'approvisionnement plus uniformes en mettant en œuvre, selon les produits et les services, des processus d'approvisionnement similaires dans l'ensemble du pays. Ces méthodes uniformes à l'échelle nationale permettront de réduire les obstacles nuisant aux fournisseurs et de créer des outils d'approvisionnement que les ministères fédéraux pourront utiliser plus facilement. Enfin, nous mettrons l'accent sur la précision des résultats prévus du programme et des indicateurs de rendement connexes.

2.1 Résultat stratégique

Le résultat stratégique de TPSGC consiste à fournir des services et des programmes centraux de grande qualité qui assurent une saine intendance au nom de la population canadienne et qui répondent aux besoins opérationnels des institutions fédérales.

2.2 Activités de programme

La présente section décrit les neuf activités de programme de TPSGC ainsi que les résultats prévus, les indicateurs de rendement et les objectifs connexes. De plus, la section comprend un aperçu des ressources humaines et financières, les points saillants de la planification et les avantages qu'offre chaque activité de programme à la population canadienne. Le site Web du Ministère contient des renseignements supplémentaires, à www.tpsgc-pwgsc.gc.ca.

2.2.1 Approvisionnements

Cette activité de programme présente TPSGC comme le principal fournisseur de services d'achat du gouvernement, offrant aux organisations fédérales une vaste gamme de solutions d'approvisionnement, comme des contrats spécialisés, des offres à commandes et des arrangements en matière d'approvisionnement. Le rôle de TPSGC dans ce domaine consiste à fournir en temps utile à la population canadienne et au gouvernement fédéral des services d'achat et des services communs connexes à valeur ajoutée.

Avantages pour la population canadienne

Chaque année, en moyenne, TPSGC facilite l'acquisition de biens et de services, au meilleur rapport qualité-prix, d'une valeur approximative de 14 milliards de dollars par le biais de quelque 60 000 transactions d'achat. En 2008-2009, cette activité a atteint un sommet de 18 milliards de dollars, notamment en raison d'importants achats militaires. Cette activité de programme stimule l'économie en ceignant et en éliminant les obstacles qui empêchent les petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes de participer aux marchés publics fédéraux, en facilitant la participation des entreprises autochtones et en collaborant avec Industrie Canada à la mise en œuvre du Programme de retombées industrielles et régionales. De plus, l'évaluation de facteurs de performance environnementale dans le cadre du processus d'approvisionnement permet au Ministère de contribuer de manière importante à la diminution de l'impact environnemental des opérations gouvernementales.

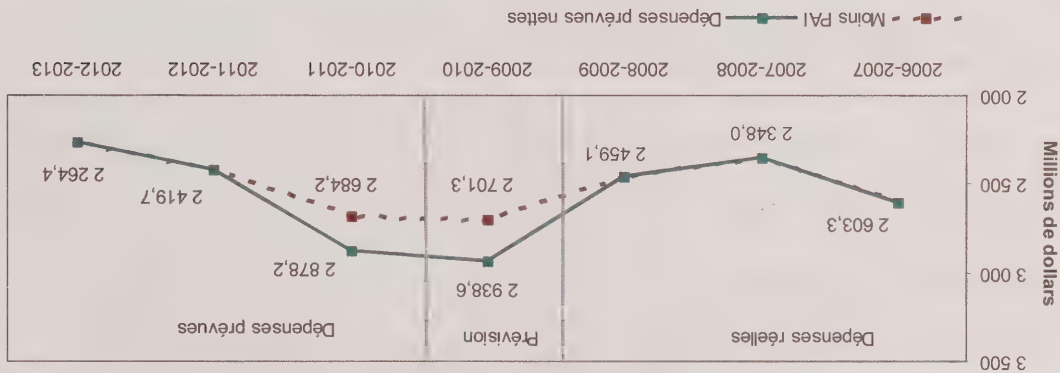
En outre, TPSCG, en partenariat avec le ministère de la Défense nationale, apporte un appui important aux hommes et aux femmes des Forces canadiennes en s'assurant qu'ils disposent de l'équipement nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches, notamment dans le cadre de la mission en Afghanistan.

Points saillants de la planification

- Cette activité de programme continuera d'apporter au PAI, un élément important du PAEC, un soutien essentiel en ce qui concerne la passation de marchés. De plus, le Ministère offrira son expertise et des services en matière d'approvisionnement aux ministères qui reçoivent des fonds destinés aux infrastructures.

Dans le cadre du budget de 2009, et à l'appui du Plan d'action économique du Canada, le Programme accélère d'infrastructure a obtenu des investissements de 431,4 millions de dollars sur deux ans, à l'exclusion du financement administratif. Ce montant se compose comme suit : 237,3 millions de dollars pour 2009-2010 et 194 millions de dollars pour 2010-2011 et compte pour 8,1 %, en 2009-2010, et pour 6,7 %, en 2010-2011, des dépenses totales prévues du Ministère.

Tendances des dépenses à TPSCG



Crédits et postes législatifs

Au cours de l'exercice 2010-2011, TPSCG prévoit dépenser 2 878,2 millions de dollars en vue d'atteindre les résultats visés des activités de programme et de contribuer à la réalisation du résultat stratégique. Le tableau ci-après fait état des ressources de TPSCG approuvées par le Parlement. L'écart de 34,9 millions de dollars entre les dépenses prévues pour 2010-2011 et le Budget principal des dépenses s'explique par les éléments réservés pour lesquels des fonds seront alloués à des dépenses précises.

| Credit ou élément législatif | Description du crédit ou de l'élément législatif | Budget principal des dépenses de 2009-2010 | Budget principal des dépenses de 2010-2011 |
|------------------------------|---|--|--|
| (L) | Dépenses de fonctionnement | 1 947,5 | 2 300,6 |
| 5 | Dépenses en capital | 349,1 | 451,4 |
| 10 | Subventions et contributions | | |
| (L) | Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux — | 0,1 | 0,1 |
| (L) | Traitement et allocation pour automobile | | |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 78,4 | 87,2 |
| (L) | Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers | (5,2) | (9,0) |
| (L) | Fonds renouvelable des services optionnels | 0,0 | 0,0 |
| (L) | Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada | (3,6) | (0,2) |
| (L) | Fonds renouvelable du Bureau de la traduction | 5,1 | 3,9 |
| (L) | Paléments en remplacement d'impôts fonciers versés aux municipalités | 0,0 | 0,0 |
| (L) | et à d'autres autorités taxatrices | | |
| (L) | Fonds renouvelable des Services immobiliers | 10,0 | 10,0 |
| (L) | Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique | 6,1 | (0,7) |
| (L) | Fonds renouvelable de la production de défense | 0,0 | 0,0 |
| TOTAL DU MINISTÈRE | | 2 387,5 | 2 843,3 |

- la capacité des ressources humaines et les pénuries de main-d'œuvre;
- la capacité des infrastructures de gestion de l'information et des technologies de l'information en place de répondre aux besoins modernes de TPSCGC et de ses principaux intervenants;
- la durabilité du modèle opérationnel du Ministère en ce qui concerne la prestation de services aux ministères clients;
- la culture d'aversion au risque présente au gouvernement et ses répercussions sur les processus et les pratiques ministériels;
- les demandes liées aux changements organisationnels découlant d'importantes initiatives de transformation, comme le renouvellement des approvisionnements, la modification du modèle de gestion des biens immobiliers ainsi que la modernisation de l'administration de la paye et des pensions.

En 2008, TPSCGC a mis sur pied la Direction générale de la surveillance (DGS), qui est chargée de la coordination et de la gestion des fonctions de surveillance, y compris de l'élaboration de stratégies d'atténuation des risques visant à gérer les risques dans l'ensemble du Ministère. Au cours du prochain exercice, la DGS de TPSCGC :

- collaborera avec une équipe interministérielle de professionnels de la gestion des risques afin de participer à l'élaboration de la nouvelle version du Cadre de gestion intégrée du risque du Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT);
- actualisera la Politique de gestion intégrée des risques et le Guide et manuel de gestion du risque de TPSCGC afin de tenir compte du nouveau cadre du SCT et des pratiques exemplaires élaborées par l'Organisation internationale de normalisation et l'Association canadienne de normalisation;
- mettra à jour un outil d'évaluation des risques inhérents aux présentations au Conseil du Trésor (CT) afin d'améliorer la gestion des risques et la communication des risques aux membres du CT en ce qui concerne l'attribution des contrats les plus importants et les plus délicats du Ministère;
- tiendra parti du nouveau programme de surveillance des contrats et de certaines nouvelles politiques afin de cerner et d'évaluer les risques inhérents aux approvisionnements et aux projets immobiliers nationaux.

Profil des dépenses

Le graphique ci-dessous illustre la tendance des dépenses de TPSCGC en millions de dollars. Les trois premiers montants, soit de 2 603,3 \$ pour 2006-2007, 2 348 \$ pour 2007-2008 et 2 459,1 \$ pour 2008-2009 sont des dépenses réelles finales indiquées et expliquées dans les rapports ministériels sur le rendement pour les exercices mentionnés. Le prochain montant, soit 2 938,6 \$ pour 2009-2010, représente les dépenses prévues pour l'exercice en cours et découle du calcul le plus précis réalisé après le lancement des projets et l'approbation des présentations au Conseil du Trésor. Les trois derniers montants rendent compte des dépenses prévues de 2 878,2 \$ pour 2010-2011, de 2 419,7 \$ pour 2011-2012 et de 2 264,4 \$ pour 2012-2013 et englobent le financement connu approuvé à ce jour par l'intermédiaire du Système de gestion des dépenses, par exemple les présentations au Conseil du Trésor, les transferts effectués avec d'autres ministères et les reports de fonds.

| PRIORITÉ DE GESTION | | | | Activité de programme | Description |
|---------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|---|---|
| Gestion des risques | Solidification des assises | En cours | Services internes | En vue de renforcer les principes fondamentaux de gestion de TPSGC et Ministère améliore la gestion de ses ressources humaines, des contrôles internes, de l'établissement des rapports financiers et d'autres processus de soutien. Grâce à une qualité accrue et à des pratiques de gestion améliorées, TPSGC sera plus apte à respecter ses priorités opérationnelles et à renforcer une culture organisationnelle qui favorise l'excellence dans la prise de décisions opérationnelles. | TPSGC a élaboré des outils et des mécanismes de gestion afin d'appuyer les programmes et les priorités du Ministère, y compris le PAI, ainsi que de cerner, de surveiller et de gérer les risques. Au moyen d'une approche proactive, TPSGC mettra la gestion de la qualité à l'avant-plan de la gestion des risques et utilisera une méthode de contrôle de l'évaluation des risques. Le profil de risque ministériel est mis à jour régulièrement afin de cerner et d'évaluer les principaux risques internes à l'échelle ministérielle ainsi que de faciliter l'élaboration de stratégies ministérielles de réponse aux risques. |
| | En cours | Services internes | Services internes | TPSGC a lancé l'initiative d'amélioration du service à la clientèle afin de mettre en œuvre de saines pratiques de gestion de services. Dans le cadre de cette initiative, TPSGC élabore, à partir des pratiques exemplaires dans toute l'administration fédérale, des instruments uniformes et communs qui répondent aux besoins d'autres ministères. Dans la première phase de cette initiative, le Ministère élaborera une stratégie de mise en œuvre des services. | |
| | Nouvelle | Services internes | Services internes | TPSGC a lancé l'initiative d'amélioration du service à la clientèle afin de mettre en œuvre de saines pratiques de gestion de services. Dans le cadre de cette initiative, TPSGC élabore, à partir des pratiques exemplaires dans toute l'administration fédérale, des instruments uniformes et communs qui répondent aux besoins d'autres ministères. Dans la première phase de cette initiative, le Ministère élaborera une stratégie de mise en œuvre des services. | |

Les neuf activités de programme de TPSGC contribuent à l'atteinte de son résultat stratégique. Le tableau ci-après présente l'indicateur de rendement et l'objectif relatifs au résultat stratégique du Ministère. Il s'agit d'un regroupement des indicateurs de rendement et des objectifs des activités de programme décrites à la section 2 du présent rapport.

| Résultat stratégique | Indicateur de rendement | Objectif | Date d'échéance |
|---|---|----------|-----------------|
| Des services et des programmes centraux de grande qualité qui assurent une saine intendance au nom de la population canadienne et qui répondent aux besoins opérationnels des institutions fédérales. | Pourcentage de programmes et de services conformes aux résultats prévus, y compris les niveaux de service et les normes publiées. | 95 % | Le 31 mars 2011 |

Analyse des risques

TPSGC intègre des principes et des pratiques de gestion des risques dans son processus de prise de décisions stratégiques et opérationnelles, ce qui lui permet de réduire au minimum les répercussions négatives découlant de situations imprévisibles et d'optimiser les occasions d'améliorer la prestation de ses services et d'augmenter la valeur des opérations gouvernementales. TPSGC cherche à mettre en place une culture décisionnelle éthique, informée et axée sur les risques.

En 2010-2011, TPSGC fera face à un certain nombre de risques internes et externes. Les principaux risques externes portent sur les exigences opérationnelles croissantes qui découlent des projets d'envergure, comme le PAI, l'approvisionnement militaire et les technologies de l'information.

Bien que les risques externes dominent les exigences opérationnelles de TPSGC, les risques internes seront tout aussi importants pour la viabilité à long terme du Ministère. TPSGC actualisera son profil de risque en fonction du profil de risque opérationnel du Ministère. Parmi les risques internes auxquels TPSGC fait actuellement face, notons :

| PRIORITÉ OPÉRATIONNELLE | | Projet de la Cité parlementaire (vision et plan à long terme) | | Gestion des locaux immobiliers | | Activité(s) de programme | | Description | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|---|--|--------------------------------|-------------|---|---|---|-------------|---|---|----------|-----------------------------------|--|-------------|------------------------------------|--|----------|---------------------------------------|--------------------------------|----------|-------------------|-------------|
| Services partagés des technologies de l'information | En cours | Services d'infrastructure des technologies de l'information | TPSGC est déterminé à fournir, à l'échelle du gouvernement, un ensemble uniforme de produits et de services en matière d'infrastructure des technologies de l'information afin de permettre aux ministères fédéraux de respecter leurs priorités. En collaboration avec d'autres ministères, TPSGC dirige les activités de transformation des technologies de l'information (TI) dans l'ensemble du gouvernement, dans le cadre de l'initiative des services partagés de TI, qui comprend : le réseau d'entreprises partagé, le regroupement des centres de données, la sécurité des TI et les services de bureau gérés. | | | Administration de la paye et des pensions fédérales | Administration de la paye et des pensions fédérales | En juin 2007, TPSGC a reçu l'autorisation de procéder à la transformation de l'administration des pensions. Cette transformation vise à remplacer et à centraliser la prestation des services de pension au Centre des pensions de la fonction publique, qui est géré par TPSGC et qui est situé à Shediac (Nouveau-Brunswick). Au cours des deux prochaines années et demie, le Ministère continuera de mettre en œuvre la nouvelle solution en matière de pensions, à laquelle est intégrée une composante d'imagerie, et terminera la centralisation des six derniers services de pension. | En cours | Administration de la paye et des pensions fédérales | En juillet 2009, TPSGC a reçu l'autorisation de lancer la phase préliminaire de la transformation de l'administration de la paye, y compris la mise en œuvre d'un nouveau modèle de prestation de services dans l'ensemble du gouvernement. TPSGC désire transformer les systèmes et les processus en augmentant la souplesse ainsi que le nombre de fonctions du libre-service sur le Web pour les gestionnaires et les employés. TPSGC rendra la prestation de services plus efficiente, ce qui permettra de générer d'importantes économies opérationnelles à l'échelle du gouvernement. | En cours | Gestion et services linguistiques | TPSGC renforce sa capacité afin de satisfaire à la demande croissante de services de traduction et d'interprétation dans les langues officielles, en langues autochtones et dans les langues étrangères utilisées dans les secteurs militaire, diplomatique et du renseignement. TPSGC contribuera à offrir des services de professionnels compétents en vue de répondre aux besoins du Parlement et des institutions fédérales. | En cours | Programmes et services spécialisés | Le Programme de sécurité industrielle de TPSGC contribue au programme de sécurité nationale du gouvernement et protège les renseignements et les biens confidentiels du Canada et des gouvernements étrangers confiés au secteur privé, aux entreprises ou aux particuliers qui ont conclu un marché avec le gouvernement. De plus, TPSGC s'assure que les marchandises contrôlées sont protégées contre la possession, l'examen ou le transfert non autorisés lorsqu'elles sont sous la garde du secteur privé. En collaborant avec ses partenaires, le Ministère continuera de trouver des solutions pour accroître l'efficacité et l'efficacéité du processus, tant pour le secteur privé que pour le gouvernement. | En cours | Programme de la sécurité industrielle | Une main-d'œuvre pour l'avenir | En cours | Services internes | Description |
| | Description | | Description | | Description | | Description | | Description | | Description | | Description | | Description | | Description | | Description | | | | |

En 2010-2011, à l'appui du Plan d'action économique du Canada (PAEC), TPSCG mettra beaucoup l'accent sur la réalisation des projets de la deuxième année du Programme accéléré d'infrastructures (PAI). Dans le cadre du PAEC et du budget de 2009, le Ministère investira plus de 400 millions de dollars sur deux ans (2009-2011) pour réparer et rénover les infrastructures fédérales dont il assure la gestion. Parmi les activités de programme liées à la réalisation du PAI, notons la Gestion des locaux et des biens immobiliers, les Approvisionnements et la Gestion et les services linguistiques. Les points saillants de la planification du PAI se trouvent à la section 2 du présent rapport. On peut obtenir plus de renseignements sur le PAI au <http://www.actionplan.gc.ca/tra/index.asp>.

| PRIORITÉ OPÉRATION- NELLE | Type | Activité(s) de programme | Description |
|--|-------------|---|---|
| Programme accélééré d'infrastructures (PAI) | Nouvelle | Gestion des locaux et des biens immobiliers | Conformément au budget de 2009, TPSCG a reçu plus de 400 millions de dollars sur deux ans en financement supplémentaire afin de mettre en œuvre le PAI à l'appui du PAEC. En 2010-2011, la deuxième année du PAI, TPSCG investira davantage dans ses biens afin de disposer d'une infrastructure plus moderne et plus écologique. Les investissements effectués dans le cadre du PAI sont regroupés comme suit : réparation et rénovation des immeubles, amélioration de l'accessibilité, ponts et route de l'Alaska, Manège militaire et sites contaminés fédéraux. Ces investissements un peu partout au pays stimulent l'économie et créent des emplois pour les Canadiens. TPSCG appuie les plans d'action économique d'autres ministères en leur fournissant des services communs, en particulier dans les domaines de l'approvisionnement, des biens immobiliers et de la traduction. |
| Achats militaires et principaux | En cours | Approvisionnements | En collaboration avec le ministère de la Défense nationale, Pêches et Océans Canada, Industrie Canada et le Secrétaire du Conseil du Trésor, TPSCG travaillera à simplifier davantage les processus d'approvisionnement et à accroître l'efficacité des achats militaires et principaux. Ces efforts demeurent une priorité importante. En mobilisant l'industrie et en collaborant avec elle, le Ministère s'efforcera de maximiser les retombées pour le Canada grâce à des investissements majeurs prévus dans les Forces canadiennes et la Garde côtière. |
| Renouvellement des achats | En cours | Approvisionnements | En collaboration avec des intervenants clés, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), TPSCG adopte des pratiques exemplaires pour moderniser et simplifier ses processus d'approvisionnement. Le renouvellement des achats passe par de meilleures possibilités de libre-service au moyen de portails électroniques destinés aux fournisseurs et aux clients, de bons mécanismes de délégation et par des points de repère, de normes de service et des outils de mesure solides. TPSCG compte progresser dans la chaîne de valeur et optimiser les cadres d'expertise actuels pour les achats plus complexes, tout en revitalisant le modèle de gestion des approvisionnements afin de rendre les processus d'approvisionnement plus efficaces, et aussi bien adaptés que possible aux besoins des intervenants, tout en assurant l'optimisation des ressources des contribuables canadiens. |
| Modernisation des biens immobiliers | En cours | Gestion des locaux et des biens immobiliers | TPSCG modernise ses activités immobilières en adoptant une démarche systématique pour transformer les principaux éléments opérationnels suivants : gestion de portefeuille et intégrité des biens, prestation de services et gestion des relations avec les clients, processus opérationnels, systèmes et mécanismes de prestation des services, partenariats avec les gens et les intervenants. La modernisation vise à réaliser des gains d'efficacité, à améliorer les services offerts aux clients et à assurer l'optimisation des ressources des contribuables. |
| Écologisation des opérations gouvernementales | En cours | Programmes et services spécialisés | TPSCG s'est engagé à travailler en étroite collaboration avec d'autres ministères en vue d'améliorer la performance environnementale du gouvernement fédéral dans les domaines des terrains, des immeubles, des opérations et des déplacements. Pour appuyer le programme environnemental du gouvernement, nous collaborons avec des ministères partenaires à l'établissement de priorités opérationnelles, de responsabilités, d'objectifs, de calendriers et de rapports pour l'ensemble du gouvernement. |

SECTION 1 – APERÇU DU MINISTÈRE

Sommaire des ressources financières et humaines

| Ressources financières | | 2010-2011 | | 2011-2012 | | 2012-2013 | |
|--------------------------------|---------|-----------|--|-----------|--|-----------|--|
| (en millions de dollars) | | | | | | | |
| Dépenses brutes | 6 423,8 | 5 527,1 | | 5 342,3 | | 5 342,3 | |
| Moins les recettes disponibles | 3 545,6 | 3 107,4 | | 3 077,9 | | 3 077,9 | |
| Dépenses nettes | 2 878,2 | 2 419,7 | | 2 264,4 | | 2 264,4 | |
| Ressources humaines | 14 539 | 14 641 | | 14 306 | | 14 306 | |
| Équivalents temps plein (ETP) | | | | | | | |

Dépenses prévues par activité de programme

Les ministères et organismes fédéraux sont appuyés par le résultat stratégique et les activités de programme de TPSGC. Le résultat stratégique de TPSGC correspond au secteur de dépenses des Affaires gouvernementales du cadre de présentation de rapports de l'ensemble du gouvernement du Canada et, par conséquent, il soutient tous les résultats stratégiques du gouvernement en aidant les ministères et organismes à assumer leurs responsabilités, à réaliser leur mandat et à servir la population canadienne.

Le tableau ci-après résume les prévisions de dépenses nettes de TPSGC pour l'exercice 2009-2010 ainsi que des dépenses prévues nettes, par activité de programme, de 2010-2011 à 2012-2013.

Prévisions des dépenses et dépenses prévues

| Activité de programme (en millions de dollars) | Prévision des dépenses | Dépenses prévues | | |
|---|------------------------|------------------|----------------|---------------------|
| | | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 2012-2013 |
| Appropriations | 133,7 | 119,2 | 119,2 | 118,4 |
| Gestion des locaux et des biens immobiliers | 2 076,7 | 2 063,5 | 1 635,7 | 1 498,3 |
| Receveur général du Canada | 128,2 | 129,2 | 128,9 | 128,9 |
| Services d'infrastructure des technologies de l'information | 31,2 | 10,1 | 6,6 | 8,3 |
| Administration de la paye et des pensions fédérales | 38,9 | 44,4 | 51,0 | 30,9 |
| Gestion et services linguistiques | 77,3 | 72,4 | 68,5 | 68,1 |
| Programmes et services spécialisés | 111,5 | 94,8 | 94,1 | 100,3 |
| Ombudsman de l'approvisionnement | 4,7 | 4,3 | 4,3 | 4,3 |
| Services internes | 336,4 | 340,3 | 311,3 | 306,9 |
| Total pour le résultat stratégique | 2 938,6 | 2 878,2 | 2 419,7 | 2 264,4 |

Remarque : Ce tableau comprend des recettes et des dépenses intraministérielles de 283,1 millions de dollars pour 2009-2010, de 253,6 millions de dollars pour 2010-2011, de 256,5 millions de dollars pour 2011-2012 et de 261,7 millions de dollars pour 2012-2013. L'effet net est donc nul.

La prévision des dépenses pour 2009-2010 inclut le Budget principal des dépenses et le financement supplémentaire approuvé depuis le Budget principal des dépenses. Financement qui est relié principalement aux activités des Biens immobiliers (ex. le Programme accélérateur d'infrastructures et les augmentations de prix et de volume).

* Le Bureau de l'ombudsman de l'approvisionnement est une organisation indépendante du Ministère, mais qui fait partie du portefeuille du ministre de TPSGC.

Contribution des priorités au résultat stratégique

Le résultat stratégique de TPSGC consiste à fournir « des services et des programmes centraux de grande qualité qui assurent une saine intendance au nom de la population canadienne et qui répondent aux besoins opérationnels des institutions fédérales ». Pour atteindre cet objectif, TPSGC concentrera notamment ses efforts sur les 15 priorités opérationnelles et priorités de gestion décrites dans le tableau ci-après. Ces priorités sont à l'origine de bon nombre des points saillants de la planification figurant à la section 2 du présent rapport.

- Fournit chaque année des services de traduction et d'interprétation pour plus de 1 800 séances du Parlement ainsi que pour 1,7 million de pages pour le compte d'autres organisations fédérales;
- traite, à titre de receveur général du Canada, des mouvements de trésorerie représentant plus de 1,7 billion de dollars.

Architecture des activités de programme

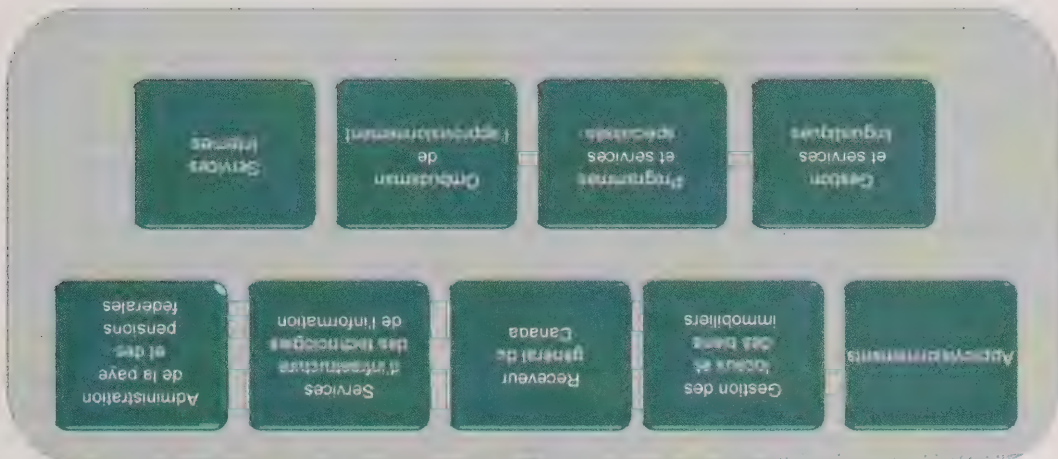
L'Architecture des activités de programme (AAP) de TPSGC, approuvée par le Conseil du Trésor, contribue à l'atteinte du résultat stratégique du Ministère, à savoir fournir des services et des programmes centraux de grande qualité qui assurent une saine intendance au nom de la population canadienne et qui répondent aux besoins opérationnels des institutions fédérales. Le tableau ci-après présente les neuf activités de programme comprises dans l'AAP de TPSGC.

Résultat stratégique

Des services et des programmes centraux de grande qualité qui assurent une saine intendance au nom de la population canadienne et qui répondent aux besoins opérationnels des institutions fédérales.



Activités de programme



1.2 Sommaire de la planification

Ressources financières et humaines

Le tableau ci-après contient un sommaire des ressources humaines (équivalents temps plein) et financières qui sont prévues pour TPSGC pour les trois prochains exercices (de 2010-2011 à 2012-2013).

1.1 Renseignements sommaires

Raison d'être

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) joue un rôle important dans les activités quotidiennes du gouvernement du Canada. Il est le principal banquier, comptable, acheteur central, spécialiste des questions linguistiques, gestionnaire de biens immobiliers et instrument d'accès aux services en direct du gouvernement.

Notre vision est d'exceller dans les opérations gouvernementales, et notre mission est d'offrir des services et des programmes de première qualité adaptés aux besoins des organismes fédéraux ainsi que d'assurer une saine intendance au profit de la population canadienne.

Responsabilités

Mis sur pied en 1841, le Ministère a joué un rôle de premier plan dans la construction des canaux, des routes, des ponts, des édifices du Parlement, des bureaux de poste et des immeubles fédéraux dans tout le pays.

Aujourd'hui, le Ministère est devenu un important organisme opérationnel du gouvernement, regroupant près de 14 000 employés dans la région de la capitale nationale et dans cinq bureaux régionaux : Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver.

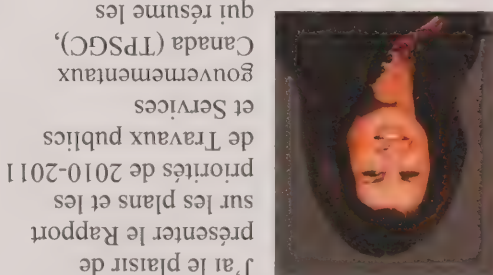
Adoptée en 1996, la *Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux* a officiellement donné naissance au Ministère, en plus d'en définir les pouvoirs pour ce qui est des services qu'il offre. De plus, la *Loi* a désigné TPSGC comme un organisme de services communs chargé de fournir aux ministères, aux conseils et aux organismes fédéraux des services à l'appui de leurs programmes, notamment :

- l'approvisionnement en biens et services;
- la fourniture de locaux à bureaux et d'installations;
- la prestation de services dans le domaine de l'architecture et du génie;
- la construction, l'entretien et la réparation des ouvrages publics et des biens immobiliers fédéraux;
- la prestation de services linguistiques, de technologies de l'information, de télécommunications, de sécurité industrielle ainsi que de services conseils et de services de vérification.

La ministre de TPSGC est également la receveure générale du Canada. Par conséquent, elle est responsable de l'administration des services liés aux avantages sociaux, aux régimes de pensions et à la rémunération des fonctionnaires fédéraux. Elle est de plus responsable de la tenue des Comptes publics du Canada.

L'objectif du Ministère consiste à gérer ses activités de façon à accroître la responsabilisation et à offrir des services à valeur ajoutée à ses clients. Pour ce faire, TPSGC :

- injecte, par l'entremise des marchés publics, plus de 14 milliards de dollars par année dans l'économie canadienne;
- gère plus de 13 millions de paiements fédéraux de rémunération et de pension à la population canadienne;
- fournit des locaux aux parlementaires et à plus de 255 000 fonctionnaires fédéraux dans quelque 1 800 emplacements partout au Canada;



J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de 2010-2011 de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), qui résume les priorités que le Ministère a établies pour aider le gouvernement du Canada à remplir ses engagements.

TPSGC vise à exceller dans les opérations gouvernementales en fournissant des services et des programmes de grande qualité qui répondent aux besoins des organismes fédéraux et assurent une saine entendance au nom de la population canadienne.

Dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, TPSGC fait rapidement progresser d'importants projets d'infrastructure et contribue activement à l'économie nationale. Nous accélérerons la réalisation de nos projets de rénovation et de restauration des autoroutes, des ponts et des immeubles fédéraux ainsi que des projets d'amélioration de l'accessibilité des immeubles où l'on offre des services fédéraux. De plus, TPSGC apporte un soutien important aux autres ministères qui participent à la réalisation du Plan d'action. En outre, nous continuons d'améliorer nos façons de faire nos principaux achats, notamment ceux destinés aux Forces canadiennes. Nous collaborons ainsi avec le secteur privé afin de réaliser de meilleurs achats au nom du gouvernement et des contribuables canadiens.

Par l'intermédiaire du Bureau des petites et moyennes entreprises, TPSGC continuera de renforcer ses relations avec les fournisseurs en réduisant les obstacles à

l'approvisionnement, en simplifiant le processus de passation de marchés, en fournissant de la formation aux fournisseurs et, finalement, en travaillant avec les petites et moyennes entreprises pour s'assurer que nous répondons à leurs préoccupations. De plus, nous menons d'importants projets afin d'améliorer l'administration des systèmes de paye et de pensions. Ces projets permettront de moderniser les services, de les rendre plus efficaces et de mieux assumer notre rôle d'intendant dans ces domaines. Nous travaillons également en vue de répondre à la demande croissante de services linguistiques et de services d'interprétation dans les deux langues officielles ainsi que dans des langues autochtones et étrangères. Par ailleurs, en tant que gardien des édifices de la Cité parlementaire, nous continuerons à rénover les principaux édifices afin de protéger leur intégrité architecturale et leur valeur patrimoniale.

Afin d'appuyer le programme environnemental du gouvernement, nous collaborons avec d'autres ministères à l'établissement de priorités en matière d'écologisation des opérations gouvernementales. Enfin, nous continuerons d'accroître la responsabilité et de garantir la transparence de nos activités. Je suis persuadée que les initiatives décrites dans le présent rapport ainsi que le soutien de nos employés dévoués apporteront une contribution importante et durable à la saine gestion des ressources qui nous sont confiées et au bien-être économique du Canada et de sa population.

Roma Ambrose

L'honorable Roma Ambrose
Ministre de TPSGC

Message de la ministre..... iii

SECTION I — APERÇU DU MINISTÈRE

1.1 Renseignements sommaires..... 1
1.2 Sommaire de la planification..... 2

SECTION II — ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

2.1 Résultat stratégique..... 9
2.2 Activités de programme..... 9
2.2.1 Approvisionnements..... 9
2.2.2 Gestion des locaux et des biens immobiliers..... 11
2.2.3 Receveur général du Canada..... 13
2.2.4 Services d'infrastructure des technologies de l'information..... 15
2.2.5 Administration de la paye et des pensions fédérales..... 17
2.2.6 Gestion et services linguistiques..... 18
2.2.7 Programmes et services spécialisés..... 20
2.2.8 Ombudsman de l'approvisionnement..... 22
2.2.9 Services internes..... 24

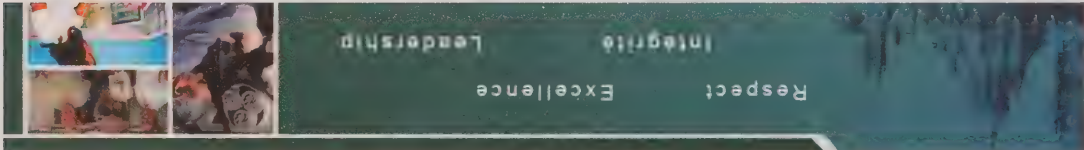
SECTION III — RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 Points saillants des finances..... 26
3.2 Liste des tableaux de renseignements supplémentaires..... 27
3.3 Autres sujets d'intérêt..... 27

Photo de l'inukshuk : iStockphoto

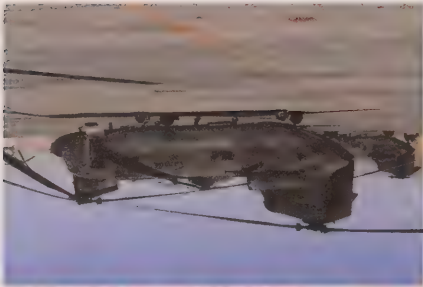
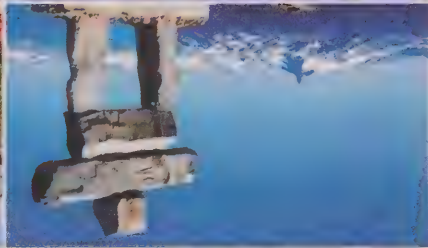
Photo du pont Alexandra : Steve Slaby

Photo de l'hélicoptère Chinook des Forces canadiennes : caporal James Nighthingale



BUDGET DES DÉPENSES DE 2010-2011

RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS



Rona Ambrose

L'honorable Rona Ambrose

Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux
Receveure générale du Canada

Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada
Public Works and
Government Services
Canada

Canada

Chaque année, le gouvernement établit son budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du budget principal des dépenses.

Partie II – Le budget principal des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultat prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(7) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes qui dépendent des crédits parlementaires et qui sont désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le budget supplémentaire des dépenses étaye directement la Loi de crédits. Le budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document à la fin octobre et un document final à la fin février. Chaque budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une même année. Le budget des dépenses de même que le Budget du ministre des Finances sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2010.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès de :

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Ottawa ON K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>



Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Budget des dépenses
2010-2011

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



3 1761 11548914 8